التوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية

إعداد

سمية محمود عبد الفتاح سمارة

المشرف

الدكتور محمود خالد جرادات

أستاذ مشارك

قدِّمت هذِهِ الرِّسالة استكمالاً لِمتطلّبات درجةِ الماجستيرِ في تخصص الإدارة التربوية

كلية الدراسات العليا في الجامعة الهاشمية

الزرقاء – الأردن

٢٠١/١٢/٢٢

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة والموسومة ب (التوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية) بتاريخ 2016/12/22.

أعضاء لجنة المناقشة	التوقيع
الدكتور محمود خالد جرادات، مشرفاً أستاذ مشارك, تخطيط تربوي الجامعة الهاشمية	....
الدكتور أيمن أحمد العمري، عضواً أستاذ، إدارة تعليم عالي الجامعة الهاشمية	....
الدكتور زهير حسين الزعبي، عضواً أستاذ مساعد، أصول تربية الجامعة الهاشمية	....
الدكتور عدنان بدري الإبراهيم، عضواً خارجياً أستاذ، إدارة تربوية جامعة اليرموك	....

إهداء

أهدي ثمرة جهدي ....

إلى من أحمل صورته بين أضلعي .....

وابتسامته في ذاكرتي

إلى الروح التي سكنت جوار ربي .....

إليك أبي أهدي رسالتي

إلى من تمتهن الحب وتغزل الأمل .....

طالما دعواتها عنوان دربي

لك والدتي الحبيبة يا سيدة القلب والحياة .....

أهديك رسالتي لتهديني الرضا والدعاء

إلى من صبر علي شهوراً كنت معتكفة فيها على البحث والدراسة .....

وسار إلى جانبي وساندني

الى رفيق دربي زوجي الغالي مع خالص حبي .....

إلى قناديل المحبة تنير سمائي أحبتي ... أخوتي

وأخص منهم ملك القلب الذي كان عوناًلي أثناء دراستي أخي منير

إلى رياحين الروح والفكر أخواتي الحبيبات

إلى عيوني التى لا أرى إلا بهم أولادي

إلى من في الغربة ويعتصر القلب لقاءه ولدي محمد

إلى كل من ساعدني في هذا البحث **الباحثة سمية محمود عبد الفتاح سمارة**

شكر وتقدير

قال تعالى: "رَبِّ أَوْزِعْنِي **أَنْ** أَشْكُر نِعْمَتَكَ **الَّتِي** أَنْعَمْتَ عَلَيَّ **وعلى** وَالِدَيَّ **وَأَنْ** أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ **فِي** عِبَادِكَ **الصَّالِحِينَ**" (سورة النمل ، الآية ١٩).

بعد الحمد والشكر لله رب العالمين، أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى أستاذي الفاضل الدكتور محمود خالد جرادات لتفضله بالإشراف على رسالتي وإثرائها بأفكاره النيرة، ومعلوماته القيمة، وجهوده ونصائحه وكان مثالاً للعالم المتواضع في توجيهه وتشجيعه المتواصل جزاه الله عني وعن زملائي خير الجزاء.

وأتقدم كذلك بالشكر و التقدير للسادة أعضاء لجنة المناقشة الموقرين (الأستاذ الدكتور أيمن أحمد العمري و الدكتور زهير حسين الزعبي والأستاذ الدكتور عدنان البدري) لتفضلهم مناقشة هذه الرسالة وتقديم الملاحظات و الآراء التي تثري هذا المسار البحثي.

كما أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى جامعتي الموقرة الجامعة الهاشمية، ممثلة برئيسها ومسؤوليها وأعضاء الهيئة التدريسية فيها، ولا يفوتني أن أتوجه بالشكر والتقدير إلى السادة أعضاء لجنة التحكيم والخبراء الذين تفضلوا بتحكيم وإبداء الرأي في أداتي الدراسة.

وفي الختام أتوجه بالشكر والعرفان إلى كل من قدم لي المساعدة أو أسهم في إبداء النصح والمشورة في مسيرتي العلمية فجزآهم الله عني خير الجزاء.

والله ولي التوفيق

الباحثة

سمية محمود عبد الفتاح سمارة

قائمة المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الملاحق

الملخص

التوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية

إعداد

سمية محمود عبد الفتاح سمارة

المشرف

الدكتور محمود خالد جرادات

أستاذ مشارك

هدفت الدراسة إلى تحديد التوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية، وتحديد الفروق بين استجابات الطلبة حول واقع دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية مخرجات التعليم وفقاً لمتغيرات المستوى الدراسي، والكليات، والجنس والجامعة.

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي القائم على جمع المعلومات من عينة عشوائية طبقية ممثلة من الطلبة تكونت من (١٧٢٩) طالباً بنسبة ١% من المجتمع الكلي، كما اعتمدت الباحثة المنهج ألاستشرافي القائم على جمع المعلومات من لجنة من الخبراء تكونت من (٢٠) خبيراً، وفقاً لأسلوب دلفاي ذو الجولات المتعددة.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: إن الدرجة الكلية لدور أعضاء هيئة التدريس في تنمية مخرجات التعليم جاءت بدرجة متوسطة، وجاءت المجالات على الترتيب الأتي: المجال الوجداني في المرتبة الأولى بدرجة مرتفعة، والمجال النفسحركي (المهاري) في المرتبة الثانية وبدرجة متوسطة، وفي الدرجة الثالثة المجال المعرفي وبدرجة متوسطة، ووجود فروق دالة إحصائياً وفقاً لمتغير المستوى الدراسي، ولصالح الطلبة من السنة الثانية فما دون، ووفقاً لمتغير الكلية ولصالح الكليات الإنسانية، وعدم وجود فروق وفقاً لمتغير الجنس، ووجود فروق وفقاً لمتغير الجامعة، وكانت الفروق لصالح الجامعة الهاشمية.

وقد أوصت الدراسة العديد من التوصيات المتفق عليها بنسبة لا تقل عن ٨٠% من لجنة الخبراء وذلك من خلال إجراء جولتين لتحديد الاتفاق بين أفراد لجنة الخبراء منها ضرورة تبني أعضاء الهيئة التدريسية ثقافة الإبداع، وتنمية مهارات الإبداع الفكري لدى الطلبة، وذلك لتنمية قدراتهم في ابتكار حلول إبداعية لحل المشكلات.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

- المقــدمــــــة.
- مشكلــة الدراســــة.
- أهميـــة الدراســــة.
- أهداف الدراسـة وأسئلتها.
- مصطلحــات الدراســـة.
- حــدود الدراســــة.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

مقدمة

أصبح تقدم الأمم مرهوناً بما تمتلكه من معرفة وثقافة متقدمة وثروة بشرية متعلمة قادرة على الإبداع والإنتاج والمنافسة وتحقيق أفضل المعدلات في مجال التنمية البشرية والإستثمار الإيجابي للثروات الطبيعية، فالأمم القوية هي التي ترى أن القطاع التربوي والتعليمي يشكل أحد الأعمدة الرئيسة في تنمية قدرات الأفراد ومهاراتهم مما ينعكس على رقي المجتمع وتطوره.

إن تحقيق فاعلية مؤسسات التعليم العالي الجامعي وبرامجه يتطلب تضافر جهود مجموعات متنوعة معتمداً وبشكل رئيسي على الدور المحوري الذي يؤديه عضو هيئة التدريس في هذه التنمية (سلامة، ٢٠٠٩).

وقد زاد الاهتمام بدور عضو هيئة التدريس بصفته أحد المعايير الأساسية لضبط نوعية التعليم في مختلف مؤسسات التعليم العالي. حيث اشتملت جميع المعايير العالمية المعتمدة في تقويم الأداء النوعي لمؤسسات التعليم العالي على عنصر مشترك وهو عضو هيئة التدريس، إذ يعد حرص الجامعة على تقويم وتطوير أعضاء هيئة التدريس فيها مؤشراً مهماً للحفاظ على النوعية وضبط جودة مخرجاتها التعليمية (بسترفيلد، ١٩٩٥).

ويفيد الأداء العالي لعضو هيئة التدريس الجامعي في تطوير مستوى التدريس ورفع كفاءته في أقسام الجامعة المختلفة، والإعتراف بالتميز في التدريس والتقدير الإيجابي للمتميزين من الأساتذة وتعزيز التدريس رفيع المستوى والإرتقاء به وإظهار التزام أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة وخارجها، وتشجيع الربط بين مهمة التدريس والمهام الأخرى في البحث العلمي وخدمة المجتمع وتعزيز الجانب الأخلاقي في المجتمع الجامعي، كما تمكن الإستفادة من نتائج التقويم في

تصميم برامج التعليم المختلفة وفي أخذ العديد من القرارات المتعلقة بالحوافز والترقيات العلمية (الجنابي، ٢٠٠٩).

وفي الأردن يحظى قطاع التعليم العالي بأهمية بالغة تنبع من الدور الذي يقوم به هذا القطاع في عملية التنمية بمفهومها الشامل، لكافة القطاعات والخدمات الإنسانية والإجتماعية، ولا سيما أن هذا القطاع قد تطور بشكل ملحوظ من حيث المحتوى والمضمون والبرامج وأنماط التعليم والتعلم التي تحكم النوع والكم، كما يعد قوة دافعة نحو الإصلاح والتحديث وتخريج أجيال على سويةٍ عاليةٍ من العلم والمعرفة، كان لا بد من تبني سياسات وبرامج تتوافق مع أحدث المعايير والممارسات الدولية، لتعزيز تنافسية القطاع في المنطقة والعالم من أجل إحداث النقلة النوعية المنشودة (عبيدات وسعادة، ٢٠١٠).

وانطلاقاً من أن الهدف الاستراتيجي للتعليم العالي أصبح لتنمية مهارات التفكير وتمكين الطلبة من التعامل بكفاءة وفاعلية مع تفجر المعرفة ومع متغيرات العالم المعاصر الذي يعتمد على التفكير الناقد والتفكير الإبداعي وحل المشكلات كأساس للتقدم والتطور الحضاري، فقد أشار نصار (٢٠١٦) أنه في الآونة الأخيرة تكثفت الجهود الخاصة بتطوير التعليم من خلال تعليم مهارات التفكير العليا والتفكير الناقد والتفكير الإبتكاري وعدم الاقتصار على مهارات التفكير الدنيا المتمثلة في الحفظ والتذكر والاستيعاب، والاعتقاد المتزايد في أهمية تطوير مهارات التفكير لدى المتعلمين ليس فقط لدعم وزيادة القدرات الأكاديمية ولكن الاهتمام بها كمهارة أصيلة ينتقل بها المتعلم من مرحلة إلى أخرى. وهذا ما أكده الدوسري (٢٠١٤) إلى أن دور عضو هيئة التدريس في تنمية مهارات التفكير لدى الطلاب كبير، وهو المحور الرئيسي في العملية التربوية والتعليمية، وأن الممارسات الإيجابية لعضو هيئة التدريس من أجل تنمية مخرجات التعليم لابد أن يساعده في إيجادها علاقات منسجمة في المجالات المعرفية والمهارية والوجدانية والقيمية.

لذلك تبوأ عضو هيئة التدريس دوراً فعالاً في تنمية مخرجات التعليم نتيجة الدور الكبير الذي يؤديه في عملية التعليم بالجامعات، مما يؤثر بشكل ايجابي على تنمية مخرجات التعليم، بناءً على ذلك يتبين أن التوقعات المستقبلية لعضو هيئة التدريس وما يقدمه في المرحلة الحالية أو المستقبلية، تشغل درجة من الأهمية لتنمية مخرجات التعليم سواء كانت تتعلق هذه المخرجات بالجامعة أو الطلبة أو حتى المجتمع بشكل عام. ونتيجة لأهمية دور عضو هيئة التدريس في الجامعة فقد ارتأت الباحثة إجراء دراسة حول التعرف إلى واقع الدور لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات لتنمية مخرجات التعليم ممثلة بالطلبة، وتحديد التوقعات المستقبلية لهذا الدور.

مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة الدراسة في التعرف إلى واقع دور عضو هيئة التدريس والخصائص التي يتميز بها ومن ثم تشخيص نواحي الضعف والقصور في الأداء، لتأثيره الكبير ودوره الفعال في تحقيق تنمية مخرجات التعليم (الطلبة) ضمن التوقعات المستقبلية في حال امتلاك عضو هيئة التدريس للمهارات التي تؤهله لتحقيق ذلك، وهذا ما أكدته دراسة ابن موسى (٢٠٠٧) على دور عضو هيئة التدريس الفعال في تحسين وتنمية مخرجات التعليم. لذلك فقد اهتمت الدراسة بمعرفة واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية الأردنية في تنمية مخرجات التعليم (الطلبة) وتوقعاته المستقبلية.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في النقاط التالية

– تستمد هذه الدراسة أهميتها كونها تهدف لمعرفة واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية الأردنية، التي من شأنها أن تساهم في تطوير هذه الفئة من مؤسسات التعليم من خلال تسليط الضوء على المتغيرات المستقلة والتابعة، التي من خلالها تعطي نظرة شاملة وتساعد في تكوين نظرة مستقبلية لما يمكن إضافته من جديد نتيجة الدور الذي يلعبه عضو هيئة التدريس في الجامعات، والاهتمام المتزايد بالتعليم في جميع المستويات، واتساع رقعة الاستثمار في التعليم على المستوى العالمي وجذبها لشريحة كبيرة من الطلبة.

- باعتبار أن تنمية مخرجات التعليم في الجامعات من أهم العوامل التي تحدد نجاحها، اهتمت هذه الدراسة بالبحث في معرفة التوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية. حيث أن هذه الدراسة يمكن أن تفيد أصحاب القرار في الجامعات في اتخاذ القرارات الملائمة من أجل النمو والتوسع والتطوير.

– كما أنها قد تفيد الباحثين في إجراء دراسات تتعلق بالتعليم العالي الجامعي من خلال نتائج الدراسة الحالية.

– يمكن ان توجه القيادات العليا والمسؤولة عن التعليم العالي الجامعي لوضع البرامج والتنظيمات التي قد تخدم العملية التعليمية التي تنعكس على تنمية الطلبة في الجامعات.

أهداف الدراسة وأسئلتها

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد التوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية، من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

السؤال الأول: ما واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية من وجهة نظر الطلبة؟

السؤال الثاني: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05\geq\alpha$) بين متوسط استجابات الطلبة حول واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية وفقاً لمتغير المستوى الدراسي، والكلية، والجنس والجامعة؟

السؤال الثالث: ما التوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية خلال السنوات العشر القادمة؟

مصطلحات الدراسة

التنمية اصطلاحاً: " تعرف التنمية بأنها تلك "العمليات التي تبذل فيها نشاطات مقصودة وفق سياسة عامة لإحداث تطور اجتماعي واقتصادي وسياسي وثقافي ومعرفي للناس في بيئاتهم المحلية، وذلك بالاعتماد أساساً على الجهود الأهلية والحكومية المنسقة والمتكاملة" (أبو سمرة، ٢٠٠٧)، وتعرف أيضاً التنمية بأنها إيجاد بيئة معينة يستطيع الفرد من خلالها تطوير ذاته بذاته إلى أقصى ما تسمح به قدراته من أجل أن يعيش حياته وفقاً لاهتماماته واحتياجاته وطموحاته (UNDP,2001).

ويمكن تعريفها إجرائياً: بأنها مجموعة المهارات والقدرات والمعارف التي يكتسبها الطلبة من خلال عملية التعليم الجامعي، والتي يمكن قياسها من خلال استجابات الطلبة على مقياس ودور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية.

مخرجات التعليم اصطلاحاً: "هي تمكين الأداء عن طريق التعلم بمعنى: أنها كل ما يقوم به المتعلم عند الإكتمال من تعلمه لشيء ما" (Gagne,Wager&Rojas,1981).

تنمية مخرجات التعليم: "مفهوم مركب يشتمل على جملة من المعطيات، وهو عبارة عن عملية تحدث نتيجة تفاعل مجموعة من العوامل والمدخلات المتعددة والتنموية من أجل الوصول إلى تحقيق تأثيرات في مخرجات التعليم" (توق، ١٤٠٥ هـ) و (بكره، ١٩٩٣).

وتعرف إجرائياً: بما يتناسب مع متطلبات الدراسة بأنها مجموعة العوامل التي من شأنها رفع مستوى أداء الطلبة في معارفهم ومهاراتهم الوظيفية، والتي يمكن قياسها من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة.

التوقعات المستقبلية اصطلاحاً: "وضع تصورات وبدائل تساعد على اختبار ما يناسب الأجيال القادمة من أنظمة تعليمية" (وزارة التعليم العالي السعودي).

ويمكن تعريفها إجرائياً بأنها مجموعة التوقعات التي يتم تحديدها في ضوء تقديرات لجنة الخبراء على مجالات ومعايير تحديد دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم الجامعي (الطلبة).

حدود الدراسة

تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على تحديد التوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية.

الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على الجامعات الحكومية في المملكة الأردنية الهاشمية (اليرموك، الهاشمية، مؤتة، الأردنية).

الحدود الزمانية: تمثلت بإنجاز الدراسة في نهاية الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (٢٠١٦/٢٠١٧).

الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على آراء الطلبة، ولجنة الخبراء في الجامعات الحكومية الأردنية.

الفصـــل الثــانـــــي

أولاً: الإطـــــار الـنظـــري

- التعليـــم الجامعـــــــــــي
- عضو هيئــة التـدريـــــــس
- التوقعــات المستقبليــــــــة

ثانياً: الدراســات السابقــــــــة

- الدراسات العربيــــــــــــة
- الدراسات الأجنبيــــــــــة
- التعليق حول الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

تناول هذا الفصل عرضاً للأطار النظري، متضمناً المفاهيم، والأبعاد، والنظريات ذات الارتباط بموضوع الدراسة، كما تضمن عرضاً للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة.

أولاً: الإطار النظري

تضمن هذا الجزء من الدراسة عرضاً للمفاهيم النظرية التي تتعلق بالدراسة ممثلة بالإطار النظري الذي يغطي جميع ما يرتبط بالتعليم العالي الجامعي من حيث أهدافه ووظائفه وتحدياته وأدوار عضو هيئة التدريس الجامعي.

(١) التعليم الجامعي: أهدافه ووظائفه

حظيت عملية التعليم باهتمام كبير في أغلبية دول العالم باعتبارها إحدى الركائز الأساسية التي تقوم عليها أي دولة من أجل نجاحها، خصوصاً بعد الانفجار السكاني في مختلف بقاع العالم فضلاً عن العولمة والمنافسة العالمية، مما تسبب ذلك في أزمة كبيرة أحد أهم نتائجها ارتفاع نسب البطالة حسب الإحصائيات العالمية سواء كان ذلك على المستوى المحلي أو الإقليمي أو حتى الدولي مما يشكل تأثيراً كبيراً جداً على الدول في النواحي الاقتصادية والمالية، ولأن المؤسسات التعليمية ممثلة بالجامعات تعتبر من أهم المقومات الأساسية والدعامات الأقوى في تنمية مخرجات التعليم باعتمادها بشكل أساسي على عضو هيئة التدريس الذي يعتبر الدعامة الأقوى في الجامعات فقد تفاقمت حدة أزمة التعليم فيها (العجمي، ٢٠١٢).

يعتبر التعليم العالي الجامعي من أهم دعائم تطوير المجتمعات البشرية وأدوات النهوض بها وذلك لما يحتله من مكانة في تهيئة وإعداد الأطر الفنية والعلمية المؤهلة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية. إضافة إلى دوره في صناعة المعرفة والعلم ونشرها، وإن اعتماد نظم الجودة في

التعليم الجامعي ما هو إلا استجابة لمتطلبات المجتمع وتحفيز الإبداع وإجراء البحوث العلمية لتحقيق التنمية المستدامة خدمة للمجتمع البشري (الظالمي الإمارة والأسدي، ٢٠٠٨).

إن مؤسسات التعليم العالي تسعى دائماً إلى التميز في تقديم خدماتها الأكاديمية والبحثية وخدمة المجتمع إلى الفئات المستهدفة من الطلاب حتى تنجح في استقبالهم لتقديم خدماتها الأكاديمية المتميزة لهم، وتخرجهم بعد ذلك إلى سوق العمل والمجتمع المحلي كخريجين متميزين وقادرين على تلبية الاحتياجات المختلفة للسوق والمجتمع المحلي (Kanji, 1999) .

ولأهمية الجامعات ودورها فقد نظر إليها بأنها مراكز إشعاع لكل جديد من الفكر والمعرفة، وهي المنبر الذي تنطلق منه آراء المفكرين والعلماء ورواد الإصلاح والتطور. ولأن للتعليم العالي الأثر الأكبر في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فهو تعليم ذو مواصفات خاصة تجعله عاملاً أساسياً من عوامل التنمية. وتواجه مؤسسات التعليم العالي، خاصة في الدول النامية، مسؤوليات متعددة بجانب مسؤولياتها الأكاديمية، تعنى بذلك دورها المتصل باللحاق بالتقدم العلمي والتطور التقني السريع (علي، ٢٠١٢).

لذا يبدو واضحاً إن قطاع التعليم العالي الجامعي بحاجة إلى إعادة النظر بأهدافه وبرامجه وهياكله الإدارية والتنظيمية في ضوء العلاقة مع القطاعات المجتمعية الأخرى، وهذا يعني أن قطاع التعليم العالي الجامعي مدعوٌ بكل قواه لأن يطور مهامه ووظائفه لرفع مستوى مخرجات التعليم بشكل يتوافق مع متطلبات التنمية وأن يصل بها إلى مستوى عال يوائم الحاجات والمستجدات التي تزداد يوماً بعد يوم، كي ينهض بالمجتمعات ويدفعها بقوة باتجاه التنمية والتطور، وهذا يتطلب التجديد في مجالات عدة للوصول بمستوى الخريجين إلى المستويات المطلوبة عالمياً ومحلياً. ويعد الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي من أهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها، لما له من دور في تطوير المقررات الدراسية ومحتواها ومضمونها والأساليب المعتمدة في تدريسها التي

تنعكس على الطلبة من حيث تنمية قدراتهم ومهاراتهم المختلفة، إضافة إلى ذلك فإنه الوسيلة للتحقق من مدى تحقيق أهداف الجامعة ورسالتها (الجنابي،٢٠٠٩). وذلك من منطلق أن الجامعات محور الاتصال المعرفي والتقدم الثقافي والوعي العلمي والرقي الاجتماعي وتقع على عاتقها مسؤولية تهيئة الكفاءات المهنية وترقية المناخ الأكاديمي ومساندة الرغبات التعليمية ورفع الكفاءات العلمية إلى درجة الإبداع والإتقان والكشف والابتكار بما يعود على الأفراد والمجتمعات بالنفع، وعلى العالم بالآمال المنشودة لما تستلزم عمليات التقويم المستمر والموضوعي والواقعي السليم كل من يعمل بالجامعة (الخثيلة،٢٠٠٠).

إن مؤسسات التعليم الجامعي تسهم بصورة مباشرة في تغذية الجوانب العقلية والنفسية والجسمية للطلبة، وتتجلى هذه المسؤولية في عضو هيئة التدريس الذي يقوم بدور هام وأساسي في تنمية مخرجات التعليم للطلبة ورعايتها، وفي تشكيل عقولهم ونفوسهم على نحو مبدع، وصياغة العقول لتصبح قابلة للتفتح إلى أبعد مدى، قادرة على تجاوز الواقع الحاضر ونقده واستشراف المستقبل، مولعة بالتجديد مشغوفة بالابتكار، لذلك عضو هيئة التدريس هو العمود الفقري لتحسين عملية التنمية من بين كل عناصر العملية التعليمية. إن شيوع روح المبادرة والإبتكار والإبداع، وتفجير قوى الطلبة الكامنة، رهن بوجود عضو هيئة تدريس يقدر التنمية ويعترف بأهميتها، فهو يستهدف في تعليم طلبته تغيير مواقفهم من الطبيعة والكون والحياة من موقف التأمل الساكن إلى موقف الملاحظة والتجربة والاندفاع نحو الجديد والسعي لتوليد المبتكر من الأفكار، والوصول إلى حلول غير تقليدية وغير معهودة لمواجهة ما يعترضهم من مشكلات (عبدالعال، ٢٠٠٥). مما انعكس ذلك على التوجه الحقيقي في الأردن نحو الاستثمار في الجامعات سواء كانت جامعات خاصة، إلى جانب جامعات حكومية، باعتبار أن الجامعات أصبحت تشكل عنصراً مهماً في قطاع التعليم العالي لا يمكن تجاهله أو التقليل مما تقدمه من مساهمة في تعزيز الاقتصاد الأردني

واستقطاب الأعداد الكبيرة من الطلبة الراغبين في إكمال دراستهم الجامعية من داخل الأردن وخارجه، من أجل ذلك فقد أخذ موضوع تطوير التعليم العالي وضمان الجودة في مخرجاته، من خريجي الجامعات وتزويدهم بالمهارات التكنولوجية والمعرفية، يلقى اهتماماً رسمياً وشعبياً ليس فقط باعتباره مؤشراً رئيساً للتنمية والنهضة الحقيقية بل من أجل مواجهة متطلبات سوق الأعمال المحلية والإقليمية والدولية (صبري، ٢٠٠٩).

وقد أخذ المجتمع الأردني وبكافة فئاته، من قادة رأي ومسؤولي تطوير تربوي وأهالي طلبة وأكاديميين ورجال أعمال، يطالب بضرورة توافر خريجين ذوي كفاءات ومهارات تتواءم مع متطلبات سوق العمل قادرين على مواجهة المنافسة الإقليمية والعالمية، مما دفع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي للتوجه نحو ضمان جودة التعليم والاعتماد الأكاديمي، ووضع معايير معتمدة من أجل تنمية مخرجات التعليم. كل ذلك من أجل التخلص من بعض المشكلات التي تتمثل في المستوى المتدني للخريجين، وعدم مواءمة البرامج الأكاديمية مع سوق العمل، وعدم الاهتمام الكافي بالبحث العلمي والإدارات الجامعية (صبري،٢٠٠٩).

نظام التعليم الجامعي في الأردن

تشكل الجامعة وسيلة تغيير فعالة في المجتمع، حيث تساعد على تكوين النظرة العلمية التي تهيئ أفراد المجتمع لتقبل بعض التغيرات ضمن فلسفة المجتمع وقيمه وثقافته، كما أنها تساهم في الملائمة بين الأصالة والمعاصرة، ولابد من التأكيد على أن الجامعات إذا ما حاولت بناء جسور قوية بينها وبين البيئة الاجتماعية بشكل عام، والبيئة المحلية بشكل خاص في جو من التفاعل الإيجابي، فإنها تكون قد قدمت خدمة عامة كبيرة في تنمية المجتمع وبنائه وتحديثه (التل، ١٩٩٨).

ويؤدي التعليم الجامعي في الأردن دوراً كبيراً ومميزاً في إحداث التنمية الشاملة على مختلف الصعد والمجالات، وحقق التعليم الجامعي في المملكة خلال السنوات العشر الماضية تقدماً ملحوظاً من حيث تنوع البرامج الدراسية وأنماط التعليم والتعلم التي تحكم النوع والكم، على الرغم من محدودية الإمكانات المادية والبشرية في المملكة إلا أن التعليم الجامعي يقع ضمن أولويات اهتمامات الدولة لما له من دور في الارتقاء بمستوى حياة المواطن الاقتصادية والاجتماعية والمعرفية (وزارة التعليم العالي الأردني،٢٠١٦).

حيث تم إنشاء العديد من الجامعات الرسمية والخاصة، فضلاً عن الجامعات الأجنبية العاملة في الأردن والبرامج المنبثقة عن اتفاقيات تعاون بين الأردن وجامعات أجنبية إضافة إلى برامج الجامعات الأردنية في عدد من جامعات الدول العربية الشقيقة، فقد بدأ التعليم الجامعي في الأردن بتأسيس الجامعة الأردنية عام ١٩٦٢، وفي عام ١٩٨٩ أسست أول جامعة خاصة وهي جامعة عمان الأهلية (وزارة التعليم الأردني،٢٠١٦).

شهد قطاع التعليم الجامعي في الأردن خلال العقدين السابقين تطوراً ونمواً ملحوظين تؤكده الزيادة في عدد مؤسسات التعليم العالي وأعداد الطلبة المسجلين وأعضاء الهيئة التدريسية وأعضاء الهيئة الإدارية والزيادة في حجم الإنفاق والدعم الحكومي لهذا القطاع التعليمي الهام إذ بلغ عدد الجامعات الرسمية عشر جامعات وسبع عشرة جامعة خاصة وواحدة وخمسون كلية مجتمع متوسطة، بالإضافة إلى جامعة العلوم الإسلامية العالمية، هذا التطور في أعداد الجامعات صاحبه زيادة في أعداد الطلبة الدارسين فيها حيث تقدر أعداد الطلبة الملتحقين في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة وفقاً لإحصائيات التعليم العالي لعام ٢٠١٥/ ٢٠١٦ لمختلف البرامج والدرجات بحوالي (٢٣٦) ألف طالب وطالبة، منهم (٢٨) ألف طالب وطالبة من دول عربية وأجنبية كما وإن الاعتزاز بهذا التوسع والنمو يضعنا أمام تحديات جمة تدعونا جميعاً إلى بذل المزيد من الجهد

لتذليل الصعاب والعقبات التي تقف أمامنا لتحقيق توازن بين انتشار التعليم العالي وإنشائه من جهة وبين مستواه ومحتواه من جهة أخرى (وزارة التعليم العالي الأردنين،٢٠١٦).

وبالرغم من التحديات الكبيرة التي واجهت مسيرة التعليم الجامعي في الأردن، إلا انه تمكن من تحقيق إنجازات كمية ونوعية في هذا القطاع حيث تم وضع الإجراءات المناسبة لتحسين دوره ليحقق نقلة نوعية ذات جودة عالية تتناسب والتطورات الحديثة التي استوعبتها المؤسسات التعليمية الأردنية و بفضل المبادرات المتنوعة للحد من قوة هذه التحديات وإضعافها وتحويلها لتحقيق الإستراتيجية الوطنية الشاملة لقطاع التعليم الجامعي في الأردن.

لقد أصبح دور الأردن التعليمي دوراً فاعلاً في المنطقة لما عرف عن نظامها التعليمي من جودة عالية جعله محط أنظار وإعجاب في المنطقة وهذا يعكسه أعداد الطلبة الوافدين الذين يدرسون في الجامعات الأردنية والبالغ قرابة ٢٨ ألف طالب وطالبة من مختلف دول العالم. إضافة إلى الاستقطاب الكبير لخريجي الجامعات الأردنية للعمل في المؤسسات والدوائر العامة والخاصة العربية والإقليمية (وزارة التعليم العالي الأردني،٢٠١٦).

يعول المجتمع الأردني على مؤسسات التعليم العالي إعداد القيادات الفكرية والأدبية والعلمية والمهنية بمختلف مستوياتها، وهي الجهة المسؤولة عن إجراء البحوث العلمية اللازمة والقيام بالدراسات المختلفة في صنوف المعرفة، كما تقوم الجامعات عادة بخدمة المجتمع المحلي والعالمي في مرحلة لاحقة، ويقوم بهذه المهمة أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة، كما تقوم الجامعات بتسخير المرافق والمنشآت والأجهزة المتوفرة لخدمة المجتمع المحلي، فدور الجامعات كبير في التصدي لمشكلات المجتمع الأردني ودراسة كل الظواهر التي تنشأ لأسباب اقتصادية أو اجتماعية أو أزمات طارئة. ومما يؤكد أهمية التعليم العالي كذلك أن جميع دول العالم ومن مختلف القارات تنظر للتعليم العالي على أنه الإطار الأفضل لدخول الشباب إلى عالم العمل في كافة المجالات،

وأنه الوسيلة المثلى للاستفادة من الخبرات التكنولوجية العالمية المتطورة ودخول القرن الجديد بعزيمة وثبات (النشار، ١٩٧٦).

فالتعليم العالي يشكل أحد أهم مصادر التحكم بحجم العرض ويؤدي إلى إحداث خلل تزيد معه معدلات البطالة الهيكلية إذا لم يتم التحكم به وفق الطلب واحتياجات سوق العمل والحاجات التنموية. ولا بد أن يكون التعليم العالي دعامة حقيقية للتنمية المستدامة والاستقرار ودعم حقوق الإنسان والديمقراطية إلى جانب دور الجامعات في التعرض للمشاكل الاجتماعية والأخلاقية والثقافية بحرية ومسؤولية، كذلك ممارسة سلطتها الفكرية والمعنوية خارج أسوار الجامعة للتفاعل مع حاجات ومشكلات المجتمع (أباظة، ٢٠٠٤).

فالتعليم العالي يساهم في إكساب رواده معارف جديدة لبناء إنسان أفضل فلا يجب أن تقتصر رسالة الجامعات على التدريس بل يجب أن تتجاوز ذلك إلى تعليم منهجية التفكير والتحليل والبحث وصقل الشخصية ودون إهمال المهام الأخرى في مجال خدمة المجتمع والإسهام في تطوره (أباظة، ٢٠٠٤).

وأكد ربيع (٢٠٠٩) أن التعليم العالي بحاجة ماسة إلى مراجعة جذرية تأخذ بعين الإعتبار واقعه الراهن، والمستجدات في هذا الميدان في جامعات ومعاهد الأمم المتقدمة علمياً وتكنولوجياً، وتضع له خطة جديدة شاملة تكفل له مواجهة التحديات من أجل إيقاف تدهوره والعمل على تطويره وتحسين مخرجاته.

أهداف التعليم الجامعي في الأردن

لقد حدد قانون التعليم العالي رقم (٤٢) لسنة٢٠١٠ ، أهداف التعليم الجامعي في الأردن على النحو التالي (وزارة التعليم العالي، ٢٠٠١)

- نشر المعرفة وتطويرها والإسهام في تقديم الفكر الإنساني.

- إتاحة فرص الدراسة الجامعية النظرية والتطبيقية.

- القيام بالبحث العلمي وتشجيعه.

- تطوير المنهج العلمي والاستقلال الفكري والمبادرة الشخصية وتنمية الشعور بالانتماء للوطن وروح المسؤولية والعمل الجماعي.

- تعميق العقيدة الإسلامية وقيمها الروحية والأخلاقية والعناية بالحضارة العربية الإسلامية ونشر تراثها.

- خدمة المجتمع الأردني وتلبية حاجاته والإسهام في خدمة المجتمع العربي.

وقد صنف الأسعد (١٩٨٨) أهداف التعليم الجامعي إلى عشرة أهداف رئيسة هي نقل المعرفة وتبسيطها وإعداد الأطر الفنية العليا، وإعداد الباحثين والإضافة إلى المعرفة، والمشاركة في صنع القرارات وخدمة الفلسفة القومية، وتوجيه التعليم السابق لها، وتنمية التعاون الدولي، وأخيراً تنمية شخصية الطالب الجامعي.

وتؤكد المادة (٣) من قانون التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤١) لسنة ٢٠٠١ على أن التعليم العالي في الأردن يهدف إلى تحقيق ما يلي:

- إعداد كوادر بشرية مؤهلة ومتخصصة في حقول المعرفة المختلفة تلبي حاجات المجتمع.

- تعميق العقيدة الإسلامية وقيمها الروحية والأخلاقية وتعزيز الانتماء الوطني والقومي.

- رعاية النهج الديمقراطي وتعزيزه بما يضمن حرية العمل الأكاديمي وحق التعبير واحترام الرأي الأخر والعمل بروح الفريق وتحمل المسؤولية واستخدام التفكير العلمي الناقد.

- توفير البيئة الأكاديمية والنفسية والاجتماعية الداعمة للإبداع والتميز والابتكار وصقل المواهب.

- تنمية الاهتمام بالتراث الوطني والثقافة القومية والعالمية والاعتناء بالثقافة العامة للدارسين.

– تعميم استعمال اللغة العربية لغة علمية وتعليمية في مراحل التعليم العالي وتشجيع التأليف العلمي بها والترجمة منها واليها.

– المساهمة في تنمية المعرفة في مجال الآداب والفنون والعلوم وغيرها.

– تنمية إلمام الدارسين بلغة أجنبية واحدة على الأقل في ميادين تخصصهم وإكسابهم مهارات مناسبة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في تلك الميادين.

– تشجيع البحث العلمي ودعمه ورفع مستواه وبخاصة البحث العلمي التطبيقي الموجه لخدمة المجتمع وتنميته.

– بناء نواة علمية تقنية وطنية قادرة على تطوير البحث العلمي وإنتاج التكنولوجيا.

– إيجاد ارتباط مؤسسي وثيق بين القطاعين العام والخاص من جهة ومؤسسات التعليم العالي من جهة أخرى للاستفادة من الطاقات المؤهلة في هذه المؤسسات في تطوير هذين القطاعين عن طريق الاستشارات والبحث العلمي التطبيقي.

– توثيق التعاون العلمي والثقافي والفني والتقني في مجال التعليم العالي والبحث العلمي مع الدول والمؤسسات العربية والإسلامية والعالمية وتوسيع ميادينه في الاتجاهات الحديثة والمتطورة.

وظائف التعليم الجامعي

إن للتعليم الجامعي مسؤوليات عديدة تجاه البيئة المحلية، متمثلة بعدة أمور منها نقل المعرفة وتوليدها، والعمل على تقدم وتطور المجتمع المحلي من خلال تنمية شخصيات الطلبة بإمدادهم بالمعرفة الكاملة، وهنا تكمن مسؤولية الجامعة اتجاه المجتمع المحلي، بالتحديد والتنمية الاجتماعية والإقتصادية، والعلاقات العامة، حيث أن تلك المسؤوليات يمكن تحقيقها من خلال وظائف التعليم الجامعي الآتية: التدريس وذلك في مختلف المستويات والدرجات العلمية، والبحث العلمي شرط

العناية بالبحوث الأساسية والتطبيقية بشكل متوازن، التربية بتنمية القدرات العقلية والسمات الخلقية، وأخيراً الوظائف المرتبطة في التنمية الثقافية للمجتمع (ابيض، ١٩٩٠).

وأكد السالم وباطويح (١٩٩٩) إلى أن هنالك وظائف أساسية في الجامعة لابد من إيمان إدارة الجامعة بها وممارستها بشكل متواصل، وتفصيلها بصيغ وأساليب عديدة تخدم المجتمع وتقوده نحو التطور والتقدم، هذه الوظائف تنبثق من فلسفة الجامعة وما تملكه من مقومات مادية وبشرية، وتتمثل في التدريس، والتعليم، والبحث العلمي والدراسات، وخدمة المجتمع.

تحديات التعليم الجامعي في الأردن

أشار طعيمة والبندري (٢٠٠٤) إلى أن المناخ الجامعي في كثير من الجامعات العربية لا يهيئ للتطوير كي يحدث، وذلك لوجود تحديات كثيرة منها قدم اللوائح وتعقد الإجراءات القانونية وإغراقها في البيروقراطية، وعدم اضطراد المنحى البياني للتطوير، وارتباط التطوير بأفراد أصحاب مبادرة، وعدم الرشاد في إجراء التطويرات، لذا تأتي معظم التجديدات شكلية أو جزئية، إضافة إلى ذلك الافتقار إلى الإخلاص في الجهد والتفاني في العمل والإحساس الحقيقي في الانتماء، كما أن التطوير في الجامعات العربية أحادي الاتجاه يصدر من أعلى فلا تطوير يحدث ولا تجديد يأخذ موقعه إلا إذا صدر ممن يمتلك الإرادة العليا وبأمره.

وبالرغم من أن الأردن يحتل موقعاً متقدماً في مجال التعليم الجامعي مقارنةً مع الدول المجاورة في الوطن العربي، إلا أنه يعاني من بعض التحديات التي تشكل عامل قلق للقائمين على التعليم العالي ومخرجاته، ولعل من أهمها ما يلي (الخطيب،٢٠٠١)

- تدني جودة (نوعية) التعليم الجامعي.

- عدم مواءمة مخرجات التعليم الجامعي مع متطلبات خطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية الوطنية من العمالة الماهرة والمدربة.

– بطالة الخريجين، وجود أعداد كبيرة من خريجي الجامعات العاطلين عن العمل.

– عدم قدرة الجامعات على استيعاب الأعداد المتزايدة من الطلاب الراغبين في الالتحاق بهذه الجامعات، نتيجة الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي ولعل هذا ما يفسر التحاق حوالي (٣٠) آلف طالب أردني في جامعات خارج الأردن.

– سيادة ظاهرة البيروقراطية الإدارية المتمثلة بالمركزية الحادة والتفرد في صناعة القرار من قبل الإدارة الجامعية العليا، وغياب مبدأ المشاركة من قبل أعضاء الهيئات التدريسية والإدارية والطلاب في عملية صناعة القرار.

– ضعف مساهمة الجامعات في البحث العلمي وخدمة المجتمع، وانعدام أي شكل من أشكال التواصل مع المؤسسات الاقتصادية والصناعية والخدمات في المجتمع الأردني.

التطور الكمي للطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية

يبين الجدول (١) التطور الكمي لأعداد الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية وفقاً لإحصائيات التعليم العالي لعام ٢٠٠٦/٢٠٠٥ إلى ٢٠١٥/٢٠١٤ ونسبة أعداد الطلبة إلى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمختلف التخصصات العلمية والإنسانية في الجامعات الحكومية.

بالنظر إلى المجموع الكلي لأعداد أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية الأردنية، خلال السنوات الممتدة من ٢٠٠٦/٢٠٠٥ إلى ٢٠١٥/٢٠١٤، نلاحظ التطور لأعداد أعضاء هيئة التدريسية حيث بلغ عام ٢٠٠٦/٢٠٠٥ (٤٣٥٥) وارتفع إلى (٦٩٢٧) لعام ٢٠١٥/٢٠١٤.

كما أوضحت البيانات الإحصائية لأعداد الطلبة الملتحقين في الجامعات الحكومية الأردنية تزايداً ملحوظاً خلال الأعوام ٢٠٠٦/٢٠٠٥ إلى ٢٠١٥/٢٠١٤، حيث بلغ عدد الطلبة الملتحقين

في الجامعات الحكومية الأردنية عام ٢٠٠٥/٢٠٠٦ (١٥٢٤٣٠) وارتفع هذا العدد إلى (٢١٣٣٠٦) لعام ٢٠١٤/٢٠١٥.

كما نلاحظ من خلال الجدول (١) أن نسبة عدد الطلبة إلى كل عضو هيئة تدريس في الجامعات الحكومية الأردنية تراوحت ما بين (٣١:١) وبين (٣٨:٨) خلال الأعوام الممتدة ما بين ٢٠٠٥/٢٠٠٦ إلى ٢٠١٤/٢٠١٥.

الجدول (١): التطور الكمي لأعداد الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية

السنة الدراسية	أعداد أعضاء الهيئة التدريسية من الجامعات الحكومية حسب السنة	أعداد الطلبة الملتحقين في الجامعات الحكومية حسب السنة	نسبة أعداد الطلبة لكل عضو هيئة تدريس
٢٠٠٥/٢٠٠٦	٤٣٥٥	١٥٢٤٣٠	٣٥:١
٢٠٠٦/٢٠٠٧	٤٥٠٦	١٤٦٢٢٩	٣٢:١
٢٠٠٧/٢٠٠٨	٤٧٧٢	١٥٢١٤٩	٣٢:١
٢٠٠٨/٢٠٠٩	٤٩٥١	١٦٠٠٩٠	٣٢:١
٢٠٠٩/٢٠١٠	٥٣٠٨	١٨٢٦٦١	٣٤:١
٢٠١٠/٢٠١١	٥٥٦٦	١٧٧٥١٦	٣٢:١
٢٠١١/٢٠١٢	٥٦٣٢	١٩٤٥١٠	٣٥:١
٢٠١٢/٢٠١٣	٥٩٣٠	٢٠١٤٩٥	٣٤:١
٢٠١٣/٢٠١٤	٥٨٤٠	٢٢٤٢١٤	٣٨:١
٢٠١٤/٢٠١٥	٦٩٢٧	٢١٣٣٠٦	٣١:١
معدل عدد الطلبة لكل عضو هيئة تدريس			٣٣.٥:١

من خلال ما تم عرضه في الجدول (١) نجد أن هناك ارتفاعاً في نسبة أعداد الطلبة لعضو هيئة التدريس مقارنة مع تعليمات ومعايير الاعتماد العام للجامعات العاملة في المملكة الأردنية الهاشمية رقم (١) لسنة ٢٠١٠ صادرة بالاستناد إلى الفقرتين (أ، ك) من المادة (٧) من قانون

هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي رقم (٢٠) لسنة ٢٠٠٧ وتعديلاته من المادة رقم (٦) الفقرة (ب) الذي ينص على أنه لا يجوز أن تزيد نسبة الطلبة إلى أعضاء هيئة التدريس عن الآتي:

- (٣٠:١) في تخصصات الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية والتربوية والإدارية والاقتصادية.
- (٢٠:١) في تخصصات الهندسة والصيدلة والتمريض والمهن الطبية المساندة والعلوم والزراعة وتكنولوجيا المعلومات.
- (٢٠:١) في التخصصات التطبيقية العلمية.
- (٢٥:١) في التخصصات التطبيقية الإنسانية.
- (١٤:١) في تخصصات الطب.

وقد أشار الصغير (٢٠٠٥) في العديد من الدراسات إلى أن نصيب عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية أضعاف نظيره في الجامعات الأجنبية، حيث تشير الإحصاءات إلى أن نصيب عضو هيئة التدريس من الطلبة تتراوح من ١٤ إلى ٢٠ طالباً في الدول المتقدمة مثل أميركيا، حيث تم تفسير ذلك إلى أنه توجد هناك علاقة وثيقة بين نصيب عضو هيئة التدريس من الطلبة، وإنتاجيته وإمكان تطبيق المفاهيم والأفكار والرؤى الجديدة، وهو ما يبين دور ارتفاع نصيب عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية في تدني مستوى التعليم الجامعي، ومن ثم تدني مستوى الخريجين.

عضو هيئة التدريس الجامعي: أهميته، وخصائصه

إن العملية التعليمية في الجامعات، تعتمد بدرجة أساسية على الأستاذ الجامعي، إذ إن له مكانته الكبيرة والمؤثرة، بما يمتلك من فرص كبيرة للتأثير في طلبته، وبالتالي فإن المتوقع منه، أن يكون أستاذاً فاعلاً، قبل أن يكون باحثاً متميزاً، وأن "التدريس الجامعي" ليس مجرد إلقاء

محاضرات، ونقل معلومات إلى المتعلمين، بل هو عملية إعداد متكامل الجوانب المعرفية، والمهارية، والوجدانية، والتي يتم بموجبها تكوين شخصية المتعلم بشكل متميز، وتأسيساً على ذلك، فإن مهمة التدريس الجامعي، هي تعليم الطلبة كيف يفكرون ويبدعون، لا كيف يحفظون الكتب والمذكرات والملخصات الجامعية (القواسمة، ٢٠١٣).

فعضو هيئة التدريس الجامعي هو العنصر الأساسي والجوهري في العملية التعليمية لأنه يقود العمل التربوي والتعليمي، ويتعامل مع الطلبة مباشرة فيؤثر في تكوينهم العملي والاجتماعي، ويعمل على تقدم المؤسسات وتطويرها وحمل أعباء رسالتها العلمية والعملية في خدمة المجتمع وتحقيق أهدافه، وفي ضوء ذلك يجب الاهتمام بالأستاذ الجامعي من حيث التطوير والتقويم ليواكب المستجدات العلمية في حقل تخصصه والجوانب التربوية وتكنولوجيا المعلومات (النعيمي، ١٩٨٥).

لذلك يعد عضو هيئة التدريس العنصر المحرك الأساسي في نقل الأهداف والخطط إلى واقع ملموس، ويتزايد الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس في البيئة الحالية التي تعمل بها مؤسسات التعليم العالي وانفتاحها على ثورة المعلومات والاتصالات (أبو الرب، قدادة، الوادي والطائي ٢٠١٠).

يعد عضو هيئة التدريس أحد ركائز التعليم الجامعي وعنصراً رئيساً فيها، لذلك تعددت اتجاهات الباحثين حول مفهوم عضو هيئة التدريس ويرجع ذلك إلى تعدد المجالات والتخصصات التي يدخل فيها، ولكن في ظل هذا التعدد يوجد تشابه كبير في الخطوط العريضة للمفهوم، فقد قامت العديد من الجهات بتعريف عضو هيئة التدريس، ومن هذه التعريفات:

- عرف غالب وعالم (٢٠٠٨) عضو هيئة التدريس "يطلق مسمى عضو هيئة تدريس في كثير من الجامعات، على كل من يكون عمله الأساس التدريس أو البحث الأكاديمي، سواءً أكان عمله في الجامعة جزئياً أو كلياً".

- كما عرف زيتون (١٩٩٥) عضو هيئة التدريس بأنه "الفرد الذي يحمل درجة الدكتوراه أو ما يعادلها، ويعين في الجامعة برتبة جامعية كأستاذ مساعد أو أستاذ مشارك أو أستاذ".
- كما عرفت الهويد (٢٠١٣) "عضو هيئة التدريس بأنه "عضو في اللجان الإدارية وفي لجان الجامعة التي ترسم السياسات العامة، بجانب ما يقوم به من دور في إرشاد الطلبة في الأمور الأكاديمية أو غير الأكاديمية، ويقوم بإجراء بحوث على مستويات مختلفة وهو يتعامل مع الطلبة في مستويات تطورهم المتنوعة".

وعليه ترى الباحثة فيما يتعلق بعضو هيئة التدريس بأنه كل من يقوم بالتدريس في الجامعات بمختلف مستويات تحصيله العلمي سواء كان من الحاصلين على درجة (الأستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد) أو محاضر من حملة الماجستير، على أن يساهم في تحقيق الخطط المرجوة والرؤى المستقبلية.

أهمية عضو هيئة التدريس

تكمن أهمية عضو هيئة التدريس في تهيئة بيئة تعليمية تعلمية جيدة للطلبة وتشجيعهم على العمل في مجموعات صغيرة مما يساعد على التعاون مع الآخرين ومشاركتهم أفكارهم وتحمل مسؤوليات نجاحهم، فكل عضو يجب أن يشارك في عملية التعلم بفاعلية. ومن الأفضل تهيئة البيئة التعليمية التعلمية المناسبة للطلبة حسب مستوياتهم المعرفية وقدراتهم واتجاهاتهم. فالطلبة الذين لديهم مستويات معرفية عليا لا يحسن تأخير تقدمهم لأجل أن يلحق بهم زملاؤهم (الحيلة، ٢٠١٣). فعضو هيئة التدريس له أثر بالغ على التحصيل العلمي والمعرفي والنمو الفكري الاجتماعي والأخلاقي لطلبة الجامعة، حيث يتم من خلاله التفاعل الفكري والمعرفي بين الطلبة سواء كان داخل القاعات التدريسية أم خارجها. حيث ينمي قدرات الطلبة العقلية والفكرية، ويساهم في إكساب الطلبة القيم والمبادئ الأخلاقية الحميدة، وكذلك الاتجاهات الإيجابية كما يساهم في

نضجهم الاجتماعي، ويساعدهم على التعبير عن الآراء والأفكار بكل صراحة وموضوعية (Tollerud&Toni,2011).

يلعب عضو هيئة التدريس دورا أساسياً في التعليم الجامعي، إذ يعد حجر الزاوية فيه، وتتجلى أهميته أساساً في المهام التي لا يمكن لغيره أن يؤديها؛ إذ يعتبر الوسيلة التي تكاد أن تكون الوحيدة التي تحمل على عاتقه مسؤولية بناء العقول وإعداد الكفاءات البشرية للمجتمع في مختلف التخصصات، فهو الأساس في البناء الجامعي ومفتاح التنمية والتطوير المجتمعي، حيث يؤدي وظيفته التدريسية التي تمكنه من نشر المعارف والحفاظ عليها والبحث عن الجديد فيها، كما أنه دائم النشاط في مجال البحث العلمي الذي يعتبر أهم ما تسعى الجامعة إلى تحقيقه بالإضافة إلى بعض الأدوار التي تبين الأهمية التدريسية للأستاذ الجامعي، والتي تتمثل في النقاط التالية (زروال، ٢٠٠٢).

- الإشراف على رسائل الطلبة وتوجيههم إلى الأسلوب البحثي السليم، فهو أهم عنصر في العملية التعليمية لكونه المصدر الأساسي للمعرفة باعتباره صاحب رسالة، مطالباً بتوفير معلومات وخبرات ضرورية وكافية لنجاحه في تأدية رسالته.
- التوجيه الأخلاقي والاجتماعي للطلبة، وحثهم على الاعتماد على الذات من خلال مساعدتهم على تنمية الثقة بالنفس والشعور بالمسؤولية والاستمرار في التعلم الذاتي.
- توجيه وإثارة التفكير.
- تحفيز قدرات الطالب المختلفة بهدف تنميتها وتطويرها .
- تدريب الطالب على استعمال الآلة العلمية.
- تطوير المعارف ونشرها.
- العنصر الأساسي الذي يشترك مع المجتمع في تنشئة أبنائه.

- منفذ لادوار كثيرة ومتعددة، فهو قائد وموجه لكافة عناصر العملية التعليمية.

صفات عضو هيئة التدريس وخصائصه

نظراً لأهمية دور عضو هيئة التدريس في تنمية مخرجات التعليم (الطلبة) علمياً وثقافياً، وفي تثقيف المجتمع وتدعيم القيم والمبادئ والاتجاهات التي يتبناها، بالإضافة إلى دوره في بناء شخصية الطالب وتوسيع آفاقه ومداركه، كان لا بد من أن يتحلى بعدة صفات أوردها قليه (١٩٩٧) كما يلي:

- أن يمتلك قاعدة عريضة من العلوم الأساسية والتطبيقية المتعلقة بتخصصه.
- أن يكون لديه القدرة والمهارة على توصيل المعلومة بأسلوب صحيح وشيق.
- أن يكون لديه الحماس لتطوير ذاته.
- أن يكون لديه القدرة على مواكبة التغير السريع في التكنولوجيا.

كما بينت مجلة المعرفة صفات عضو هيئة التدريس التي يجب أن يتحلى بها في القرن الحادي والعشرين كالتالي (http://almarefh.net/show_content_sub.php):

- **المتضامن** الذي يتحمل المسؤولية التضامنية مع المتعلمين والمؤسسة التعليمية كاملة، في تحقيق الأهداف دون النظرة شديدة الجزئية لأداء مهام العمل الروتينية التي تكفيه شر العقوبات.
- **النموذجي** الذي يمثل قدوه لزملائه في العمل المخلص لتقديم تعليم يتميز بالجودة، كما يمثل المعلم نموذجا لطلبته في القيم الخلقية والمثابرة العلمية.
- **القائد** الذي يمثل قائداً يدير طلبته من حيث قدراتهم، وأنماطهم المختلفة، ومكوناتهم الثقافية المتباينة إلى الدرجة التي تجعل الطالب متحداً مع معلمه.

- **المستبصر** الذي يمتلك رؤيا تطويرية لذاته المهنية ولمؤسسة العمل ككل، وهو قادر على توضيح تلك الرؤيا والعمل على تحقيقها قدر المستطاع دون الاكتفاء بتنفيذ الأوامر أو الاعتراض عليها جزئياً أو كلياً.
- **المحاور** الذي يهيئ البيئة التعليمية الحرة ليناقش طلبته ويحاورهم ويجشع روح المبادرة والتلقائية.
- **المهيئ** من خلال تهيئة التعلم والمتعلمين والخبرات التعليمية وأدوات لتقييم بصورة نظامية قابلة للانسجام التلقائي بين عناصرها لتحقيق الأهداف المقصودة.

وقد أورد الحيلة (٢٠١٣) الخصائص والسلوكيات التي يجب أن يتحلى بها عضو هيئة التدريس، من أجل توفير البيئة التعليمية التعلمية اللازمة لنجاح عملية تعليم التفكير وتعلمه والتي منها

– الاستماع للطلبة وتمكينه من التعرف إلى أفكار الطلبة عن قرب، وإتاحة الفرصة أمامهم للكشف عن أفكارهم.

– احترام التنوع والانفتاح عن طريق إظهار الاحترام والتقدير مع مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة، والانفتاح على الأفكار الجديدة والفريدة التي قد تصدر عنهم، لتوفير بيئة صفيه ملائمة لتعليم التفكير وتعلمه، فإن على عضو هيئة التدريس.

– تشجيع المناقشة والتعبير عن طريق توفير فرص للنقاش، ويشجعهم على المشاركة واتخاذ القرارات.

– تشجيع التعلم النشط عن طريق تحفيز الطلبة على توليد الأفكار بدلاً من تلقيها.

– تقبل أفكار الطلبة وتحفيزهم نحو المبادرة والمخاطرة والمشاركة، وعدم التردد في التعبير عن أفكارهم ومعتقداتهم.

– إعطاء وقت كاف للتفكير وذلك لترسيخ بيئة محفزة للتفكير التأملي وعدم التسرع والمشاركة.

– تنمية ثقة الطلبة بأنفسهم من خلال اختيار مهمات تفكيرية تنسجم مع مستوى قدراتهم، ولا سيما في بداية برنامج تعليم التفكير.

– إعطاء تغذية راجعة إيجابية للطلبة وتقويمهم بتصويب أخطائهم، بعيداً عن الانتقادات الجارحة أو التعليقات.

– تثمين أفكار الطلبة من خلال التنويه بقيمة أفكارهم التي يطرحونها.

كما حددت دراسة عبد الفتاح (١٩٩٣) خصائص الأستاذ الجامعي كمعلم ناجح فيما يلي

الخصائص المهنية: وتتمثل في التمكن العلمي، المهارة التدريسية، عدالة التقويم ودقته، الالتزام بالمواعيد، التفاعل الصفي مع الطلاب، مناقشة أخطاء الطلاب دون تأنيبهم أو إحراجهم.

الخصائص الانفعالية: وتتمثل في الاتزان الانفعالي، حسن التصرف في المواقف الحساسة، الثقة بالنفس، الاكتفاء الذاتي، الموضوعية، الدافعية للعمل والإنجاز، المرونة التلقائية وعدم الجمود.

الخصائص الاجتماعية: وتتمثل في النظام والدقة في الأفعال والأقوال، العلاقات الإنسانية الطيبة (التواضع – الصداقة – الروح الديمقراطية) القيادة، التعاون، التمسك بالقيم الدينية والخلقية والتقاليد الجامعية، المظهر اللائق، روح المرح والبشاشة.

أدوار ومهام عضو هيئة التدريس

تتكون المهام الأساسية لعضو هيئة التدريس من أربع مهام رئيسة هي كالتالي: التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع بالإضافة إلى الإدارة الأكاديمية، هذه المهام تنبثق من الأهداف والوظائف الأساسية للجامعة.

وكي يقوم عضو هيئة التدريس بدوره المهم والحساس بكل اقتدار لا بد أن يتمتع بقدر كاف من القدرات والمهارات التدريسية، إذ إن نجاح العملية التعليمية وتحقيق أهدافها يعتمد على عضو

هيئة التدريس وكفايته في أداء الأدوار المطلوبة منه، وعلى تمكنه من المهارات التدريسية المتنوعة، ولكن مع تزايد أعداد الطلبة نلاحظ انخفاضاً ملحوظاً في بعض الأحيان في مستويات التعليم الجامعي بسبب ارتفاع النصيب التدريسي من الطلبة أو نقص نصيب الطالب من الخدمة التعليمية والإرشادية، وتعدد أنماط التدريسيين ومصادر إعدادهم، ولكن قد لا تكون لديهم المهارات التدريسية المناسبة لتوصيل ما لديهم من معلومات لطلبتهم(العزاوي والتميمي، ٢٠١٣).

وقد ركز الحيلة (٢٠١٣) على أن تطوير مهارات عضو هيئة التدريس ركيزة أساسية في تطوير العملية التعليمية في الجامعات والدفع بمسيرتها إلى الأمام في ظل الإنفجار المعرفي وتحديات العولمة. فتطوير عضو هيئة التدريس يكمن من خلال التدريب على طرائق واستراتيجيات تدريسية حديثة وأساليب التقويم المختلفة واستراتيجيات إدارة العملية التعليمية والمهارات التطويرية التي يحتاجها في العملية التدريسية وتطوير الذات، الذي يعد عاملاّ أساسياً في تطوير الأداء الأكاديمي للجامعة. ويوضح شاهين (٢٠٠٤) أدوار عضو هيئة التدريس في المجالات الرئيسية الآتية

– **أدواره تجاه طلبته** وتشمل التدريس التقويم، الإرشاد والتوجيه، والإشراف على بحوث الطلبة ودراساتهم سواء في المرحلة الجامعية الأولى أم المراحل التالية، وتيسير وتسهيل عملية التعلم، وإعداد المواد التعليمية والأدلة الدراسية.

– **أدواره تجاه الجامعة** وتشمل العمليات الإدارية بما فيها من مشاركة في اتخاذ القرارات ورسم السياسات وتخطيط البرامج والخطط والمشاركة في الاجتماعات واللجان والهيئات المتخصصة في الجامعة، وتمثيل الجامعة أو كلياتها في المحافل الرسمية أو الشعبية.

– **أدواره تجاه المجتمع المحيط** وتشمل خدمة المؤسسات ذات العلاقة في المجتمع المحلي ونشر الثقافة، وتقديم الاستشارات، وإجراء الدراسات والأبحاث التي تعالج المشكلات التي يعاني منها

المجتمع، وتدعيم علاقة الجامعة بمؤسسات المجتمع المحلي، وتفعيل دور المؤسسات الحكومية والأهلية في خدمة طلاب الجامعة.

- **أدواره تجاه نفسه** وتشمل سعيه نحو رفع مستوى تأهيله، وتطوير ذاته مهنياً من خلال الاطلاع والبحث، والمشاركة في المؤتمرات، وتنظيم الزيارات، وحضور حلقات النقاش، والدورات التدريبية، وتبادل الزيارات مع زملاء في الجامعات الأخرى.

كما وضح زيتون (١٩٩٥) مهام وواجبات عضو هيئة التدريس في النقاط الآتية

- **التدريس في الجامعة و**تتضمن التربية الطلابية والتعليم الجامعي للطلبة وما يلازمه من إجراء الامتحانات وإرشاد الطلبة وتوجيههم أكاديمياً واجتماعياً وتربوياً، والاشتراك في اللجان والمجالس الأكاديمية والإدارية التي تؤدي إلى خدمة الطالب وتأهيله للتكيف والعمل في الحياة بصورة أفضل.

- **البحث العلمي** وتتضمن قيام عضو هيئة التدريس بإجراء البحوث العلمية النظرية والإجرائية والتطبيقية، والإشراف على دراسات وبحوث طلبة الدراسات العليا.

- **خدمة المجتمع** وتتضمن خدمة المجتمع الأسري والبيئي والمحلي والوطني والقومي والإنساني.

- **الإدارة الأكاديمية**، حيث يرى عطا (٢٠٠٦) أن عضو هيئة التدريس في الجامعة مسؤول عن المشاركة في الإدارة الجامعية بشكل مباشر، وفي هذا المجال يلزم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس الذين يتولون مناصب إدارية وغيرهم، ومن الطبيعي أن يشارك رؤساء الأقسام ومدراء المراكز والعمداء في الإدارة الجامعية، وقد يكون ذلك مقابل تخفيض العبء التدريسي لكل منهم أو مقابل مكافأة مالية على شكل علاوة إدارية.

ولكي يواكب عضو هيئة التدريس متطلبات العصر الذي نعيشه اليوم، ظهرت أدوار الجديدة وحديثة مطلوب أداؤها من قبل عضو هيئة التدريس وهي كما يأتي (الحيلة، ٢٠١٣)

– إكساب الطلبة المعارف والحقائق والمفاهيم العلمية الوظيفية وما يرتبط بهذه المعارف من مهارات عملية وقيم واتجاهات، تمكنهم من التعامل الصحيح مع هذا التدفق المعرفي، والتقنيات المرتبطة به.

– تنمية الطلبة في جوانبهم المختلفة العقلية، والنفسية، والاجتماعية، والتأكيد على تنمية قدرات التفكير العلمي المتنوعة تمكنه من التعامل مع متغيرات الحياة ومشكلاتها وتطويرها.

– تهيئة الطلبة لعالم الغد وتحفيزهم على تفهم طبيعة وخصائص المعلومات، والتعامل معها، والتدريب على تكنولوجياتها.

– تحقيق مبدأ التعلم الذاتي وذلك بحث الطلبة على اكتشاف المعلومات والحقائق بأنفسهم، وتعريفهم بكيفية التعلم سواء من الكتب والمصادر المختلفة، أم من التجارب العملية المتنوعة.

– تنمية قدرات الإبداع لدى الطلبة عن طريق توظيف التقنيات التربوية الحديثة في بناء الشخصية المبدعة.

– ترسيخ أساسيات التربية البيئية لدى الطلبة من خلال تحفيزهم على دراسة البيئة، والاهتمام بها وتعزيز الوعي والإدراك لديهم بكل ما يرتبط بها من معارف ومهارات لازمة لحمايتها وتحسينها.

– تحقيق الضوابط الأخلاقية من خلال ترسيخ الجوانب الأخلاقية لدى الطلبة؛ وتأكيد الضمير الأخلاقي لديهم.

– ترغيب الطلبة في العلم والتعليم والسعي إلى اكتسابه بكل الوسائل المتاحة، وعليه أن يجعل عادة حب العلم وتحصيله والاستفادة منه، ملازمة لهم طوال حياتهم.

– عضو هيئة التدريس أداة للتجديد لنفسه ولطلبته بأن يكون ملماً بكل ما هو جديد في مجال تخصصه وطرق تدريسه.

- عضو هيئة التدريس مثل أعلى لطلبته وأنموذجاً للتصرف السليم في جميع المواقف التي تقابله، حيثما وجد.

- ضبط الموقف التعليمي التعلمي والإمساك بزمام الأمور في كل ما يحدث فيه، وغرس حب النظام في نفوس الطلبة، وأن يؤصلها في سلوكهم كعادة تبقى معهم طوال الحياة.

ومن المهام الرئيسة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس في الجامعة، التخطيط للمادة الدراسية، وهذا يتطلب القيام بعدة خطوات إجرائية وعملية وفق نماذج تصميم التعليم، ولعل أولها وأهمها "كما يرى علماء تصميم التعليم" وضع الأهداف التعلمية سواء أكانت أهدافاً تربوية عامة، أم أهدافاً سلوكية خاصة (Gagne, Briggs&Wager, 1992) و (Dick&Carey,1990).

ولعل اهتمام علماء تصميم التعليم بوضع عضو هيئة التدريس للأهداف التعلمية يأتي من اهتمامهم بتنمية عقل الطالب وتفكيره بطريقة شاملة، وإعداده لأن يكون إنساناً مفكراً محللاً مبدعاً وخلاقاً؛ وذلك بهدف أن يخدم نفسه ومجتمعه بالشكل الصحيح والإرتقاء بهما إلى أعلى المستويات، إذ إن وضع الأهداف التعلمية بطريقة شاملة وتكاملية هو الذي يساعد عضو هيئة التدريس على اختيار طرائق التدريس المناسبة وما يتبعها من وسائل تعليمية، وأنشطة تربوية، ومنشطات عقلية، واختبارات تقويمية، بشكل ينسجم وهذه الأهداف ويحققها، ومن ثم يساعده على التدريس الصحيح الذي من شأنه أن ينمي تفكير الطالب وعقله بجميع مستوياته، وليس فقط على مستوى التذكر الحفظ (دروزه، ٢٠١٠ و ٢٠٠٨). ويبين "جيلفورد Guilford "أن الهدف التربوي هو ما يتوقع من الطالب أن يقوم به من عمل بعد عملية التعلم، وما يظهره من سلوكات تدل على تعلمه، والتي هي في مجملها تدل على ما وظفه من عمليات عقلية وما فكر به (دروزة،٢٠٠١).

ولعل من أوائل التصنيفات التي وضعت في هذا المجال تصنيف "بنيامين بلوم" وتصنيف "روبرت جانيه"، وتصنيف "ميرل"، وتصنيف "جيلفورد" (دروزة،٢٠٠٨).

تم تناول تصنيف "بلوم" بالذات؛ نظراً لشهرته الواسعة عالمياً وشموليته، واستخدامه في معظم المؤسسات التربوية العالمية تقريباً، وباختصار: فإن تصنيف "بلوم" للأهداف التربوية يتكلم عن ثلاثة مجالات يجب أن يأخذها عضو هيئة التدريس بعين الاعتبار لدى وضعه الأهداف التعلمية للمادة التي يدرسها. وهذه المجالات هي كالآتي (دروزة، ٢٠٠١)

- **المجال المعرفي:** ويعرف بأنه ذلك المجال الذي يكتسب فيه الطالب معرفة عقلية وذهنية تتعلق بمعلومات ونظريات وحقائق وغيرها من المعرفة التي تتطلب منه إعمال العقل والتفكير وتشغيل الذاكرة. مثال على ذلك: أن يقرأ الطالب، وأن يحلل، وأن يفترض، وأن يفسر، وأن يقارن، وأن يصمم، وأن يكتشف ...الخ من الأهداف التي تندرج تحت النمط المعرفي الإدراكي.

- **المجال النفسحركي:** ويعرف بأنه ذلك المجال الذي يكتسب فيه الطالب مهارات حركية وإجراءات عملية وغيرها من الأعمال التي تتطلب استخدام العضلات وتوافقها مع الجهاز العصبي الحسي. مثال على ذلك: أن يكتب الطالب، وأن يعزف، وأن يعدو، وأن يزرع، وأن يطبع، وأن يجري تجربة، وأن يرسم، وأن يخيط، وأن يطرز، وأن يلون ...الخ من الأهداف التي تندرج تحت المجال النفس – حركي.

- **المجال الوجداني العاطفي:** ويعرف بأنه ذلك المجال الذي يكتسب فيه الطالب الأخلاق، والمبادئ، والاتجاهات، والروحانيات، والجماليات، وغيرها من الأعمال التي تتطلب العواطف والوجدانيات والروحانيات. مثال على ذلك: أن يقدّر، أن يحترم، أن يتعاون، أن يحب، أن يصدق، أن يفرح، أن يتذوق، أن يشعر، أن يثمّن، أن يغضب للحق ...الخ من الأهداف التي تندرج تحت المجال الوجداني.

وقد حدد كامل (٢٠٠٧) الأدوار والمهام لعضو هيئة التدريس المتوقعة منه بما يلي

– **أدوار مجتمعية:** وتتمثل بمواصلة الإسهام في نقل ثقافة المجتمع إلى الأجيال الجديدة (المتعلمين)، والمشاركة مع مؤسسات المجتمع ومنظمات المجتمع المدني في تقديم أفكار أو حلول لمشكلات المجتمع، وتبني موقف سياسي مرتكز على رؤية واضحة للقضايا المرتبطة بالسياسة الداخلية والخارجية للمجتمع، وتبني توجه ثقافي قائم على الوعي بقضايا العالم، وتبني موقف داعم ومؤيد لحق التعليم للجميع، والمشاركة في مجمل الجهود المبذولة في مؤسسات ال مجتمع في التنمية البشرية.

– **أدوار مهنية:** وتتمثل بالإنتماء إلى مهنة التعليم من خلال العضوية العاملة في المنظمات المهنية التعليمية، وتحمل المسؤولية الشخصية عن نموه المهني المستمر، واحترام الأخلاقيات المهنية، وتبني موقف أو توجه واضح من المشكلات التعليمية في المجتمع.

– **أدوار أكاديمية:** وتتمثل ببناء قاعدة معلومات تتسم بالعمق والشمول والحداثة في مجال تخصصه العلمي، وتوظيف محتوي التخصص في حل المشكلات الاجتماعية، وتحمل مسؤولية ذاتية عن متابعة التطور المستحدث في محتوى مادة تخصصه، والإسهام في إنتاج المعرفة في مجال تخصصه.

– **أدوار تعليمية:** وتتمثل بالمشاركة في صياغة الخطط التعليمية، وتيسير (تسهيل) تعلم الطلبة بطريقة مرنة وإبداعية، وتبني توجه يقوم على قناعة بقدرة المتعلم على التنظيم الذاتي لتعلمه، ودمج تقنية المعلومات والاتصال في التعليم، وتحمل المسؤولية الذاتية في الدعم المستمر لمهاراته في تطبيق أدوات تقنية المعلومات والاتصال في التعلم.

مبررات تطوير أداء عضو هيئة التدريس في ضوء التوقعات المستقبلية

لعل أهم ما يميز التغير في عصرنا هذا هو سرعته نتيجة للتطور السريع في مجالات الحياة المختلفة الاجتماعية منها والعلمية ووسائل الإعلام والاتصال، الأمر الذي ألقى بظلاله على عضو

هيئة التدريس الجامعي، وأصبح يمثل تحدياً له بحيث تتوقف درجة هذا التحدي على مدى تهيئته وتقبله لهذه التغيرات وعلى مدى قدرته على تطوير أدائه للتفاعل مع هذه المتغيرات، لذا فقد شعرت الدول المتقدمة بأهمية التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية، فأخذت به جامعات بريطانيا، وأميركا وبعض الدول الأوروبية الأخرى في منتصف القرن الماضي، كما شعرت بالحاجة له مختلف الدول النامية لا سيما في وطننا العربي وذلك في مرحلة ما بعد السبعينات، فأخذت به جامعات عربية في كل من مصر ودول الخليج والعراق والأردن والجزائر.

ومن هنا يرى "اونيشكن" المشار إليه في (جريو وهجرسي، ١٩٩٨) أن الاهتمام العالمي بتطوير أداء عضو هيئة التدريس الجامعي عن طريق تدريبهم يعود للعوامل الآتية

– التطور التكنولوجي وانعكاساته على العملية التعليمية، فقد أثرت تكنولوجيا المعلومات والحاسب الآلي بشكل جذري على نظم التعليم، وأساليبه مما تطلب مساعدة الطلاب على اكتساب مهارات التعلم الذاتي، والتعلم التعاوني، والتعلم عن بعد، إضافة لزيادة الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء الهيئات التدريسية بغية تحسين فعالية المخرجات التعليمية (مدني، ٢٠٠٢).

– التغير الذي حصل على أدوار أعضاء هيئة التدريس، فتطور تقنيات الاتصال، وتعدد مصادر التعلم أدت إلى إحداث تغييرات جوهرية في متطلبات الموقف التعليمي من حيث وسائل نقل المعرفة وأدوار أعضاء الهيئات التدريسية التي تحولت من الأدوار التقليدية التي تعتبر المدرس مجرد ناقل للمعرفة إلى ميسر ومسهل ومرشد وموجه لطلابه وبالرغم من ذلك فقد أشارت الدراسات إلى أن معظم أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الغربية ينقصهم التدرب على ممارسة التدريس وهذا الوضع ينطبق أيضاً على الجامعات العربية (مرسي، ٢٠٠٢).

وبهذا الصدد، يقول "بول كلابر p.clapper" المشار إليه في (مرسي، ٢٠٠٢) إن السبب الرئيسي في عدم كفاءة التدريس في جامعاتنا وكلياتنا اليوم ليس في الأعداد الكبيرة للطلاب، وليس

في قلة خبرة أعضاء هيئة التدريس أو طول اليوم الجامعي، أو عبء العمل التدريسي، فهذه كلها أسباب ثانوية. إن السبب الرئيس هو أن أعضاء هيئة التدريس لم يعدوا للتدريس، لقد اعتمدنا على المقولة "بأن المدرسين الجيدين مطبوعون لا مصنوعون" وربما كان ذلك أهم سبب وراء عدم كفاءة التدريس الجامعي وتقويض الجهود التعليمية. فيما يذكر (روبرت ماكينج) المشار إليه في (الغامدي، ٢٠٠٨) أن المدرس الجامعي قديماً وحديثاً يقوم بتعليم طلابه وفق الأسلوب الذي تعلم به ودون إتاحة الفرصة للطلاب بإعمال عقولهم وفكرهم لمواجهة المتغيرات والمستجدات، وبالتالي يتعين إعداد أعضاء الهيئات التدريسية عن طريق تنظيم برامج تدريبية في مختلف المجالات. ولهذا فإن التطور المهني لأعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس يتطلب ضرورة تنظيم برامج تطوير مهني تستند إلى تدريب فعال لتنويع طرق التدريس واستخدام تقنيات التعليم.

- عدم توفر الأعداد الكافية من أساتذة الجامعات المؤهلين في مختلف التخصصات مقابل ارتفاع نسبة المدرسين من حديثي العهد في التدريس وهذه الفئة تفتقر إلى المهارات والخبرات اللازمة لممارسة أدوارها بصورة فاعلة.

- النمو المعرفي في جميع التخصصات والمجالات مما يتطلب ضرورة متابعة عضو هيئة التدريس للتطورات العلمية في مجال تخصصه باعتبار هذا الأمر ضرورة لتحسين الكفاءات التدريسية.

- قناعة أساتذة الجامعات بأهمية النمو المهني بحيث يتمكنون من أداء أدوارهم بفاعلية.

- تزايد أعداد الطلبة في مؤسسات التعليم العالي في مختلف أنحاء العالم، مما أدى إلى تزايد الطلب على أعضاء الهيئات التدريسية بمختلف مؤهلاتهم وتخصصاتهم.

- تحدي جودة النوعية في التعليم العالي فتحقيق جودة النوعية في التعليم أصبح يشكل تحدياً يواجه مسؤولي مؤسسات التعليم العالي (Naidoo,2002).

(٢) التوقعات المستقبلية

تستمد التوقعات المستقبلية أهميتها من أهمية الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس، لأنها تعنى بالبحث في بدائل متوسطة الأجل أو طويلة الأجل، من أجل إيجاد وعي حول التحديات المستقبلية، لذلك كان لها أهمية في تطوير الفكر وفهم الحياة وصياغة الأهداف والغايات، وقد تراوحت التوقعات بين امتداد لظروف قائمة إلى ظروف غارقة في الخيال والمثالية. فالمستقبليون من خلال توقعاتهم يسعون لمعرفة ماذا يمكن أن يكون، وماذا يجب أن يكون. إنهم يحاولون أن يجعلوا عمليات اتخاذ القرارات، واختيار الأهداف أكثر فاعلية، وتقديم تفكير مستقبلي حول الوضع الراهن (Blass,2003).

واستفادت الدراسات المستقبلية من تقدم العلوم في شتى الميادين، وأصبحت علماً له مناهج وأساليب تجمع بين الحدسية، والإستكشافية والإستهدافية والمعيارية، وهذا يعتمد على طبيعة المادة قيد الدراسة ومدى توافر البيانات والمعلومات عنها، فهي محاولة توقع العرض أو الطلب على متغير معين بناءً على مؤشرات كمية من طرق ملاحظة النمو الكمي في متغيرات العرض والطلب الماضية والحالية أو من خلال الآراء الشخصية المبنية على قراءة متعمقة لمجرى الأحداث التي يتأثر بها العرض والطلب (أبو شعيرة وغباوي، ٢٠١٠).

إن هدف أية دراسة مستقبلية في المحصلة إعطاء قدرة أكبر في السيطرة على المستقبل من خلال التخطيط المسبق القائم على تحديد الإمكانات المتاحة والأهداف المنشودة والمعيقات المحتملة، ومن ثم تحديد الإمكانات لتحقيق الأهداف، فالجميع يدرك أنه لا مستقبل واحد بل ألف مستقبل، وكل مستقبل رهين بإجراءات وأعمال الحاضر، والبديل لدراسة المستقبل هو الإذعان والتخاذل والاستسلام، وهذا ينافي منطق العقل ودعوة الدين وعمارتها، لهذا فإن الجميع مطالبون بصنع المستقبل (السنبل، ٢٠٠٢).

أهمية الدراسات المستقبلية

إن محاولة استكشاف المستقبل أو اختراعه أو فحصه، وتقويمه وتوجيهه نحو الأفضل، ومحاولة الابتعاد عن السلبيات المحتملة من خلال معرفة ما هو محتمل وما هو مرغوب أو مفضل ليكون مساعداً لصانعي القرارات التربوية باختيار الأهداف الإستراتيجية وتنظيم العمل الاجتماعي وجعله أكثر وعياً وفاعلية، كما تزداد الأهمية من خلال محاولته السيطرة على المستقبل بصناعة غد أفضل (فليه،٢٠٠٣).

وقد أكد الخواجا (٢٠١٠) أن دراسة المستقبل يعطي السلوك والأفعال قدرة أكبر على مواجهة الأحداث حتى لا تقف موقف المدافع، أو المتفرج في ظل تعقيدات العالم الحديث، حيث لم تعد طريقة حل المشكلات مجدية في عصر تطور العلم والمعرفة بشكل سريع، وأصبح من الضروري توقع المشكلات وإيجاد حلول لها قبل ظهورها، فالاستئناف يزيد من قدرة الأفراد على التفاعل الإيجابي مع التغيرات الحالية والمستقبلية.

وإن المستقبل صناعة بشرية، فإذا حللت الأحداث ومسارها من الماضي للحاضر وباتجاه المستقبل يمكن تشكيل الزمن القادم، ولكن هذا يحتاج إلى الاستعداد الواعي للغد من خلال دراسة الحاضر ومشكلاته والمستقبل واحتمالاته، ونقل هذا الفكر من رؤية ووعي إلى إرادة مصممة على التغيير وخطط يتم إعدادها،وقرار قومي يحشد القوى والإمكانات للوصول إلى الرؤية المأمولة (Cohn,Maanion&Morrision,2000).

ومن أساليب الدراسات المستقبلية المستخدمة في الدراسات التربوية، على وجه التحديد، أسلوب دلفاي أو تقنية دلفاي، ويشار إلى أسلوب دلفاي "Delphi" بأنه حجر الزاوية لبحوث المستقبليات، وبأنه الأسلوب الأكثر استخدامًا في التوقع للمستقبل. ولأن التربية عملية معنية بالمستقبل، بل إنها تعتبر عملية صناعة للمستقبل أو استعداد مسئول له، فقد بدأت العديد من

البحوث التربوية تستعين بهذا الأسلوب في التوصل إلى تصورات مستقبلية، باعتباره أفضل الأساليب وأكثرها فاعلية في الحصول على آراء الخبراء واتجاهاتهم وتصوراتهم بشأن التغيرات التي يتوقع حدوثها في المستقبل.

يعتمد أسلوب دلفاي في توقعه للمستقبل على ما يتنبأ به مجموعة من الأشخاص المشتغلين بالمجال محل البحث، أو ما يطلق عليهم مصطلح «الخبراء»، وذلك بأن توجه لهم مجموعة من الأسئلة بصيغة مسحية متكررة، من خلال استبيانات في الغالب، حتى يتم التوصل إلى التقاء في الآراء. ويفترض أسلوب دلفاي أن من يتم استشارتهم هم خبراء بالفعل، أي قادرون على إجابة الأسئلة، كما يفترض أسلوب دلفاي أن الرأي الجماعي أفضل من محصلة الآراء الفردية، كما أنه يقوم على إستراتيجية استقلالية آراء الخبراء وإخفاء هوياتهم عن بعضهم البعض حرصًا على رفع درجة الحيادية.

كما يمكن تمييز أسلوب دلفاي عن غيره من الأساليب التقليدية للتنبؤ بالمستقبل، بما يمكن اختصاره في الآتي (الطويل، ١٩٨٩)

– إمكانية استخدامه كأسلوب استكشافي استقرائي لدراسة المستقبل (يتنبأ بالمستقبل انطلاقًا من الحاضر ويحدد مستقبلات ممكنة أو محتملة)، وكأسلوب استهدافي (يتنبأ بصور ومشاهد مرغوبة في المستقبل ثم يعود للحاضر لتوجيهه نحو المستقبل المرغوب).

– استشارة خبراء متخصصين في حقل معين.

– التغلب على البعد الجغرافي بين الخبراء، حيث يمكن أن يجمع أسلوب دلفاي بين مجموعة من الخبراء يتوزعون في كل قارات العالم (وبذلك يتميز عن الأساليب العادية التي تعتمد على حضور أصحاب الرأي في مكان واحد كمجموعات التركيز على سبيل المثال، إلا إذا استخدمت منتديات الإنترنت).

– اعتماده على مجموعة محدودة من الخبراء لا تتجاوز في الغالب ٣٠ خبيرًا، يتعامل الباحث معهم في جولات متعددة من مسوحات الرأي، وبذلك تتلاشى مشكلة عدم الاستجابة التي تعتري المسوحات العادية التقليدية.

– ارتفاع معدل الصدق، كخاصية سيكومترية لأدوات دلفاي (الاستبانات في الغالب)، وذلك لتعامل الباحث مباشرة مع الخبراء، وإمكانية الاتصال المباشر بهم لفهم فقرات الأداة فهماً سليماً.

– يتفادى أسلوب دلفاي النواحي الشخصية وتأثيرها على مصداقية آراء الخبراء، حيث إن من أسسه الهامة إخفاء شخصيات الخبراء عن بعضهم البعض.

خطوات أسلوب دلفاي

يعتمد أسلوب دلفاي على تحديد مجموعة خبراء في الحقل موضع الدراسة، وإجراء مسوحات متكرّرة (جولات) لآرائهم باستخدام أداة مناسبة من أدوات مسح الرأي (الاستبانات في الغالب)، مع إخفاء شخصيات الخبراء عن بعضهم البعض، لضمان الموضوعية، وعليه فهناك عدة خطوات تتبع عند تطبيق أسلوب دلفاي، ومن تلك الخطوات التي أشار إليها (أباظة، ٢٠٠٤) وهي على النحو الآتي

– تحديد الموضوع محل الدراسة الذي يتم استقصاء التصورات عن المستقبل الممكن أو المحتمل أو المرغوب بشأنه.

– تحديد مجموعة أولية من الخبراء في موضوع الدراسة.

– الطلب من كل خبير ترشيح مجموعة مصغرة من الخبراء في نفس الموضوع.

– عمل قائمة بأسماء الخبراء المتحصلة من الخطوة السابقة وعناوينهم، وإخضاع القائمة لمعايير مناسبة لتقويم مستوى الخبرة (إمكانية حذف بعض الأسماء).

– عمل استطلاع مفتوح (استبانة مفتوحة) لجمع مسودة آراء الخبراء، ثم تحليلها كيفيًا.

- عمل قائمة بأفكار وتصورات الخبراء حول المستقبل.

- تحويل القائمة السابقة إلى استبانة أولى مغلقة كأداة لجمع المعلومات.

- قياس آراء الخبراء بواسطة الاستبانة الأولى (الجولة الأولى).

- تنظيم وترتيب البيانات الواردة في الاستبانة وتحليلها إحصائياً.

- عرض نتائج الاستبانة الأولى على مجموعة الخبراء أنفسهم كتغذية راجعة، والطلب من الخبراء مراجعة استجاباتهم في الجولة الأولى بناء على معرفتهم بالنتائج الإحصائية للجولة ككل.

- في حالة ظهور استجابات متطرفة، يصر عليها الخبراء المتطرفون في آرائهم، يطلب من هؤلاء تبرير آرائهم المتطرفة.

-تكرار الخطوة السابقة عدة مرات (جولات دلفاي المتعددة) حتى الوصول إلى ثبات الاستجابات.

- تحليل وتفسير البيانات وكتابة التقرير النهائي.

كما وضح زاهر (١٩٩٠) بعض الشروط الواجب توافرها بلجنة الخبراء وفقاً لاستخدام أسلوب دلفاي على النحو التالي

- أن يكون الخبراء المختارون أكفاء وعلى دراية بالموضوعات والقضايا التي تستفسر عنها الاستبانة، ويمكن تحقيق ذلك من خلال اختيار واحد أو اثنين أو ثلاثة من الخبراء المشهود لهم بحسن الاطلاع وسعة المعرفة في المجالات موضع الاهتمام، ثم يطلب منهم إبداء الرأي فيما يتعلق بهذا المجال، ويطلب منهم إعطاء أسماء أشخاص آخرين يقدرونهم علميًا بدرجة كبيرة، ويسألون عن الأشخاص الذين يختلفون عنهم في الرأي لكنهم محل تقديرهم العلمي، وتستمر العملية على هذا المنوال في أخذ الرأي في المجال وترشيح أشخاص آخرين، حتى يتم التوصل إلى أن الأسماء التي تطرح تبدأ في التكرار، مما يعتبر مؤشرًا إلى أن ما تم التوصل إليه من أسماء هي التي يجب أن تتضمنها القائمة.

– يتم تصنيف الخبراء في شكل مجموعات انتقائية وتؤخذ في الاعتبار الخبرة والتخصص العلمي ومجال العمل.

– تدوّر الاستبانة على الخبراء، بغض النظر عن بعدهم المكاني والجغرافي، مرتين أو ثلاثة أو أربع مرات.

– يطلب من كل الخبراء ذوي التقديرات المتطرفة تبرير موجز للأسباب التي دعتهم لمثل هذه التقديرات.

أما فيما يتعلق ببناء الاستبانة ومعالجتها فقد بين الطويل (١٩٩٩) بأنه يستخدم في أسلوب دلفاي، نفس الأدوات المستخدمة في مسوحات الرأي التقليدية تقريباً، وهي في الغالب الاستبانات، وهناك نوعان من الاستبانات المستخدمة في أسلوب دلفاي

–الأول: استبانات مفتوحة: وفي هذا النوع من الاستبانة يطرح سؤال أو مجموعة من الأسئلة على مجوعة من الخبراء المختارين لهذا الغرض، وتترك لهم حرية الإجابة والتعبير عن آرائهم وتصوراتهم ومقترحاتهم، وغالبًا ما يتم اختيار هذا النوع من الاستبانات في الجولة الأولى من جولات تطبيق استبيان دلفاي، ويمكن أن يتم ذلك باستخدام أحد نوعين من الاستبانات:

أ– استبانات استقرائية Inductive: حيث يقدم للخبراء سؤال أو مجموعة أسئلة مباشرة عن المجال موضوع الدراسة وتترك لهم حرية الإدلاء بتصورهم ومقترحاتهم.

ب– استبانات استنتاجية Deductive: وفي هذا النوع تقدم للخبراء معلومات عامة عن الموضوع محل الدراسة تعقبها مجموعة من الأسئلة المفتوحة النهاية Open-ended ليعلقوا عليها ويضعوا تقديراتهم.

– أما الثاني: استبانات مقفلة: من تحليل المعاني والتصورات والمقترحات التي أدلى بها الخبراء في الجولة الأولى، تصمم الاستبانات المقفلة لكي تستخدم في الجولات التالية، وتعاد إلى مجموعة

الخبراء الذين يرحب بعضهم بتعديل استجاباتهم إذا شعروا بأن هذا ضروري، أما الذين يمتلكون حججاً قوية فسوف يصرون على آرائهم ويدافعون عنها.

وكما أضاف الطويل (١٩٩٩) بعض الملاحظات التي يجب مراعاتها في بناء استبانة دلفاي وتتمثل بأن تكون عبارات الاستبانة محددة بما لا يزيد عن ٥٢ سؤالاً، مراعاة لوقت الخبراء والحصول منهم على إجابات جادة ومدروسة، وأن تكون عبارات الاستبانة متدرجة رقميًا وبيانيًا فيما يعرف بمقياس التقدير المتدرج، وأن تشمل الاستبانة توجيهات أو تعليمات وأحكاماً خاصة بكيفية الإجابة عن عناصرها من جانب الخبراء، وأن يرافق كل جولة للاستبانة تغذية راجعة إحصائية لآراء الخبراء على كل عنصر أو مجموعة منها، وأن تكون الآراء الممنوحة لعناصر الاستبانة من كل خبير في شكل صيغة رقمية تمثل وزناً أو أهمية لكل منها، وأن يعد تقرير نهائي يلخص نتائج آراء الخبراء ومعالجتها الإحصائية، مبنية على المتوسطات الحسابية أو مقياس النزعة المركزية أو التشتت، ويجب ألا تتدنى نسب الإجماع عن ٦٨%.

(٢) الدراسات السابقة

قامت الباحثة باستطلاع دراسات سابقة من أجل تكوين إطار مفاهيمي تستند إليه الدراسة الحالية في توضيح الجوانب الأساسية لموضوعها. وقد تم تصنيف هذه الدراسات إلى نوعين من الدراسات، دراسات عربية وأجنبية، وقد روعي ترتيب هذه الدراسات على الأساس الزمني من الأقدم إلى الأحدث.

أولاً: الدراسات العربية

هدفت دراسة المعاني (٢٠٠٢) التعرف إلى الواقع الحقيقي الذي يمر به التعليم العالي في الأردن، خاصة التعليم العالي الجامعي. حيث أشارت الدراسة إلى أن هناك (٨) جامعات حكومية تستوعب (٨٠) ألف طالب وطالبة و(١٢) جامعة خاصة تستوعب (٣٠) ألف طالب وطالبة

بالإضافة إلى وجود (٢١) كلية متوسطة فيها (٢٩) ألف طالب وطالبة. توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أن المشكلات التي تواجه التعليم العالي الجامعي هي المستوى المتدني للخريجين وعدم موائمة البرامج وإهمال البحث العلمي.

بينما قامت دراسة شاهين (٢٠٠٤) بتوضيح أدوار ومهام عضو هيئة التدريس الجامعي في فلسطين، وبيان وسائل التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية وانعكاسها على جودة التعليم، وبيان الاستراتيجيات الفعالة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لدراسة المشكلة وتوصيفها كيفاً وكماً، توصلت الدراسة إلى نتائج ومقترحات أهمها: إنشاء مراكز للتطوير المهني للعاملين في مؤسسات التعليم العالي، واعتماد الاشتراك في الدورات التطويرية كبند من بنود سلم الترقيات في الجامعات، وتعميم ثقافة الجودة والتطوير بين العاملين.

واهتمت دراسة الحلبي وسلامة (٢٠٠٥) بالتعرف إلى الأهمية النسبية للمعايير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وإعداد قائمة بالكفايات اللازمة لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في تحديد ورصد كفايات عضو هيئة التدريس والمنهج شبه التجريبي في تطبيق البرنامج المقترح لتنمية الكفايات، حيث بلغت عينة الدراسة (٥٤٠) من أعضاء هيئة التدريس بالكليات العلمية والأدبية بجامعة الملك عبد العزيز. توصلت الدراسة نتائج أهمها توضيح المعايير التي حصلت على أعلى متوسط بالنسبة لكل محور من محاور الاستبانة. وقد تمثلت في محور أعضاء هيئة التدريس في عدة نقاط هي: قدرة عضو هيئة التدريس على استخدام وتوظيف وسائل التقنية الحديثة في العملية التعليمية إضافة إلى قيامه بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع بكفاءة وتوازن.

أما دراسة كنعان (٢٠٠٥) اهتمت بتحديد مهام عضو هيئة التدريس والمهارات المطلوبة منه في الأداء التدريسي في ضوء متطلبات الجودة الشاملة، ووضع مقياس للأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية لتقويم الأداء التدريسي وتطويره. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وإعداد مقياس لتقويم الأداء التدريسي وتطويره. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي حيث تم إعداد مقياس لتقويم الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق وتطويره، ثم تطبيقه على عينة عشوائية من أعضاء الهيئة في كلية التربية بجامعة دمشق، حيث بلغ عدد الدراسة (٤٢) عضواً دون الأخذ بعين الاعتبار الخبرة في التدريس في الكلية. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج (على الرغم من الاختلاف في المؤهلات التعليمية بين أفراد العينة) من أهمها: ضعف الأداء الذي بدا واضحاً لدى الجميع، وغياب الدور الاجتماعي لعضو الهيئة التعليمية.

وركزت دراسة ابن موسى (٢٠٠٧) على فهم العلاقة بين تطوير الأداء المهني عند أعضاء هيئة التدريس وارتفاع مستوى التحصيل عند الطلاب في كلية التربية بجامعة الملك خالد، في محاولة لتحديد المشكلة ووضع آليات المعالجة لها، واتبعت الدراسة منهجاً وآليات اعتمدت على الأسلوب التجريبي الميداني العملي. حيث تم إعداد برنامج تدريبي، تضمَن عدة مراحل أساسية، ركزت المرحلة الأولى على التعريف بالمشكلة وحصرها في جوانب يمكن مراجعتها وتحديد كيفية التعامل معها، بعد ذلك عقدت دورات تدريبية للأساتذة، وشارك الجميع في ورش العمل وحلقات النقاش وتقديم الأدبيات والأدوات اللازمة للتدريب. أما المرحلة الثانية فتم تنفيذها من خلال دراسة وتحليل الاختبارات في فصلين دراسيين ومقارنة النتائج لمعرفة مدى فاعلية البرنامج وتأثيره على تطور الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس ورفع مستوى تحصيل الطلاب، توصلت الدراسة نتائج أهمها: أن التدريب والتأهيل المهني الذي تم تطبيقه خلال الفصلين الدراسيين قد حقق نتائج إيجابية انعكست على مستوى التحصيل العام للطلاب، إذ ارتفعت النسب في التقديرات العليا (ممتاز وجيد

جداً)، وانخفضت نسبة الطلبة الحاصلين على تقدير (مقبول)، بينما طرأ تحول بسيط في نسبة الطلاب الحاصلين على تقدير (جيد). غير أن اللافت للانتباه أيضاً في هذه النتائج هو التغير الذي حصل في نسبة الطلاب الراسبين حيث انخفضت النسبة في الفصل الدراسي الثاني، وأوصت الدراسة بضرورة الاستمرار في تقييم جميع عناصر العملية التعليمية وبشكل دائم مع إخضاع هذا التقييم للمناقشة والدراسة.

كما قامت دراسة غالب وعالم (٢٠٠٨) بإلقاء الضوء على أدوار عضو هيئة التدريس المتجددة والمنسجمة مع روح العصر ومتطلباته، بالإضافة إلى عرض العلاقة بين جودة النوعية وجودة أعضاء الهيئة التدريسية، مع التأكيد على أهمية تطوير كفايات أعضاء هيئة التدريس، والتي ينبغي أن تظهر في المحصلة على المخرجات التعليمية التي يتقرر وفقها مستوى تحقيق الجودة في التعليم العالي. تم اعتماد المنهج الوصفي النظري الذي يعتمد على تحليل مفهوم الجودة الشاملة ومتطلبات استخدامه بالتعليم الجامعي، ومميزاته وأهدافه وبيان أساليب ووسائل التنمية المهنية للأكاديميين الذين يعتبرون من أهم مدخلات النظام التعليمي الجامعي، وذلك من أجل الحصول على أهم مخرج للنظام التعليمي الجامعي وهم الطلبة بما يكتسبونه من معارف ومهارات واتجاهات وقيم تتيح لهم المشاركة الفعالة في بناء الوطن الأرض والإنسان. توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أن متطلبات الجودة وعلاقتها بأدوار عضو هيئة التدريس حيث تبين أن جودة النوعية تتطلب جودة أعضاء هيئة التدريس أنفسهم باعتبارهم عنصراً فعالاً في تحقيق الجودة وذلك على ضوء ما يملكون من مدخلات وأشارت الدراسة إلى وسائل التنمية المهنية، وأهميتها في رفع مستوى المدخلات والعمليات والمخرجات في المنظومة التعليمية، لا سيما وان التنمية المهنية متطلب رئيس لتحقيق الجودة وبدونها فإن تحقيق الجودة في التعليم الجامعي سيكون أمراً صعباً.

وأجرى موسى والعتيبي (٢٠١١) دراسة للتعرف على واقع أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران في جوانب الأداء المختلفة، والتعرف على معايير الممارسة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس. حيث تم اعتماد المنهج الوصفي والتحليلي، حيث طبقت الدراسة على جامعة نجران من خلال توزيع استبانة على عينة الدراسة ممثلة بأعضاء هيئة التدريس. توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أن معظم أعضاء هيئة التدريس لا يلمون بمهارات القيادة الناجحة، وقد يرجع ذلك إلى قلة توافر دورات تدريبية في مجالات القيادة والإدارة الجامعية.

أما دراسة الجرادات والشمري (٢٠١١) فقد اهتمت بمعرفة دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز الأمن الفكري لدى الطلاب في جامعة حائل، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق بين أعضاء هيئة التدريس في تعزيز الأمن الفكري باختلاف كلياتهم العلمية ورتبتهم ومؤهلاتهم العلمية وخبراتهم العملية، كما هدفت إلى معرفة المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في تعزيز الأمن الفكري والمقترحات لتحقيق ذلك. تم استخدام المنهج الوصفي لمعرفة دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز الأمن الفكري في جامعة حائل، حيث طبقت الدراسة على جامعة حائل من خلال توزيع استبانه مكونة من (٣٨) فقرة وزعت على عينة الدراسة والبالغة عددها (٢٢٨) فرداً. توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أن تحديد الأستاذ الجامعي لأهدافه التعليمة عملية مهمة تساعده على توصيل المفاهيم والمعلومات والمهارات إلى الطلبة.

وأجرى القواسمة (٢٠١٣) دراسة بهدف معرفة درجة ممارسة عضو هيئة التدريس بجامعة طيبة لدوره في تعزيز منهاج التفكير في ضوء منظومة التفكير الإسلامي. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لمعرفة دور عضو هيئة التدريس في جامعة طيبة، حيث طبقت الدراسة على جامعة طيبة من خلال توزيع استبانه مكونة من (٧٣) فقرة وزعت على عينة الدراسة والبالغة عددها (٨٤٣) طالباً وطالبة. توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أن عضو هيئة التدريس يمارس

دوره في تعزيز منهاج التفكير بدرجة جيدة، كما أظهرت النتائج فروق ذات دلالة إحصائية لدور عضو هيئة التدريس بتعزيز التفكير السليم تعزى لمتغير الجنس لصالح الطالبات، وأخرى تعزى لمتغير التخصص لصالح الدراسات الإسلامية.

وهدفت دراسة الدمنهوري (٢٠١٣) إلى قياس اتجاهات كل من الأكاديميين، ومسئولي إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص نحو الأسباب التي تؤدي إلى عدم المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل السعودي، والمهارات التي يجب أن تكسبها الجامعة لخريجيها لتتلاءم مع متطلبات سوق العمل السعودي. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لدراسة المشكلة وتوصيفها كيفاً وكماً. حيث طبقت الدراسة على جامعة الملك بن عبد العزيز ومنظمات القطاع الخاص التي تمثل سوق العمل، من خلال توزيع استبانه على عينة الدراسة ممثلة بالأكاديميين ومسئولي إدارة الموارد البشرية بالقطاع الخاص والبالغ عددهم (٤٨٨) شخصاً. توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أن من أهم الأسباب التي تؤدي إلى عدم المواءمة هي: زيادة أعداد الملتحقين بالتعليم العالي، وعدم كفاءة الإرشاد الأكاديمي في توجيه المقبولين للتخصصات التي يحتاجها سوق العمل، وعدم تطوير المناهج التعليمية وعدم توفر الخبرة العملية لخريجي الجامعة وعدم إجادة خريجي الجامعة للغة الإنجليزية. أما أهم المهارات هي: أخلاقيات العمل، الخبرة العملية، إجادة اللغة الإنجليزية.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

ركزت دراسة أوراتا (Orata,1999) التعرف إلى مشكلات أعضاء هيئة التدريس في تدريس المقررات التربوية في جامعة أوهايو، وارتباطها بالتوافق الوظيفي لديهم في ضوء تطبيق الطرق التقليدية، ومنظومة النظريات التقليدية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي في تحديد ورصد مشكلات عضو هيئة التدريس، حيث طبقت الدراسة على جامعة أوهايو، من خلال توزيع

استبانه على عينة الدراسة ممثلة بالأكاديميين العاملين داخل الجامعة. توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها أن أكثر المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس التزايد الكبير في عدد الطلبة في القاعة، بالإضافة إلى أن هناك بعض المقررات الدراسية التي يفترض تدريسها للطلاب بغض النظر عن ميولهم واهتماماتهم، وضعف في المستوى العلمي مما ينعكس على تدني مستوى الأداء التعليمي للطلاب بعد التخرج.

وهدفت دراسة هيجكي ومينج (Heijke & Meng, 2006) التعرف إلى سلسلة من الدراسات الأوروبية حول الكفاءات الأكاديمية المكتسبة (القدرة على حل المشاكل والمعرفة النظرية) والكفاءات ودورها لدخول سوق العمل. توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها أن البيئة التعليمية الفاعلة تسمح للطلاب باكتساب مجموعة كبيرة من القدرات دون التأثير على اكتساب كفاءة التدريب الخاص (Discipline-specific Competencies)، وبالنسبة لدخول سوق العمل فإن اكتساب كفاءة التدريب الخاص تكون أكثر أهمية في الدول التي تكون المهن والوظائف فيها لسوق العمل بشكل عام (مثل: هولندا)، منها في الدول التي يكون سوق العمل بها محلي (مثل: المملكة المتحدة). وبالنسبة للتدريب للحصول على الوظيفة، فإن الكفاءات الأكاديمية تستخدم لتعديل التدريب الخاص وفقاً لمتطلبات سوق العمل.

كما أجرى كل من لورد وبافيسكر (Lord & Baviskar, 2007) دراسة على طلبة الدراسات العليا في كلية العلوم في نيويورك الأمريكية، حيث وجد أن فهمهم وتطبيقهم لما تعلموه في مواد العلوم وهم في المرحلة الجامعية أقل بكثير مما يسترجعوه من حقائق ومعلومات جزئية في هذه المواد، وعزا ذلك إلى أن مادة العلوم في الجامعات تدرس بطريقة تركز على الحقائق والتفاصيل والتعريفات، وأن المدرسين يقيمون الطلاب بناء على قدرتهم على استرجاع هذه المعلومات وتلخيصها. وكنتيجة لذلك، فالطلبة في دراستهم يركزون على حفظ المصطلحات والتعاريف، في

حين يقضون وقتا أقل في تطبيق المعلومات وتحليلها، والاستفادة منها. ولتصحيح هذه المشكلة تم اقتراح على المعلمين أن يستخدموا في اختباراتهم أسئلة تقيس عمليات عليا، ومتوسطة في التفكير، وليس فقط الدنيا، حيث إن مثل هذه الأسئلة ستحفز الطلبة على الدراسة بشكل مختلف من شأنه أن ينمي عندهم المستويات العليا من التفكير كما تكلم عنها "بلوم".

أما دراسة وانغ وفارمر (Wang & Farmer, 2008) فقد حاولا التحقق فيما إذا كان معلمو برامج التعليم المستمر في الجامعات الصينية يدرّسون بطريقة تنمي المستويات الدنيا من التفكير، أم العليا وذلك بالرجوع إلى تصنيف "بلوم" للأهداف المعرفية، حيث وضعا إستبانة تعرفت على آراء المعلمين، واتجاهاتهم، وتوجههم نحو طريقة التدريس، ووزعوها على عينة عشوائية من مدرسي برنامج التربية المستمرة في جامعتين من جامعات مدينة "بيجينج" الصينية اللتين اختيرتا بطريقة عشوائية، وهما جامعة" شانغاي"، وجامعة "جوانج زو" وبلغت عينة الدراسة (٣٨٩) معلماً ومعلمة، إستجاب منهم (٣٥٩). وكانت أهم النتائج التي توصت إليها الدراسة أن المعلمين في هذه البرامج ما زالوا يدرسون بطريقة تنمي المستويات الدنيا من التفكير كالتذكر، والفهم، والتطبيق أكثر من تنمية المستويات العليا كالتحليل، والتركيب، والتقويم، واقترحا بناء على ذلك، تنظيم حلقات دراسية تدرب المعلمين على كيفية تنمية التفكير الناقد لدى طلبتهم والمستويات العليا وذلك عن طريق إتاحة الفرصة لهم بالانخراط أكثر في عملية التعليم، ومن ثم التعلم بطريقة منفتحة وبحرية أكثر.

وركزت دراسة سميث (Smith, 2010) التعرف إلى المهام الضرورية والمهارات الخاصة التي ينبغي توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع الجامعية المتوسطة. حيث تبين أن الدور الرئيسي والوظائف والمهارات الخاصة بكلية المجتمع الجامعية المتوسطة هي قيد التطور، وقد وصف الباحث العناصر المؤثرة في مجموعة المهارات اللازمة للتواصل عبر شبكة الانترنت وعبر الهواء مع الكلية بغية الوصول إلى النجاح، ولا يمكن أن يتحقق ذلك إلا بوجود أعضاء هيئة

تدريس مؤهلين ومتدربين على المهارات التدريسية (التخطيط والتنفيذ والتقويم والتطوير)، وهذا يتطلب توفير برامج تدريبية متخصصة يخضع لها أعضاء هيئة التدريس الجدد.

وتعتبر دراسة إجيايا وألابي (Ijaiya & Alabi, 2010) من الدراسات الأجنبية الحديثة التي بحثت في مدى تطبيق أعضاء هيئة التدريس للأهداف التربوية حسب تصنيف بلوم في جامعة إلورين بكلية التربية في إفريقيا، حيث رجعا إلى أوراق الامتحانات التي وضعها أساتذة في كلية التربية على المستوى الجامعي، وما بعد الجامعي على مدار عقدين من الزمن (١٩٩٠-٢٠٠٩) بلغ عددها (٤٠) امتحانا، وغطت (٢٥١) سؤالاً على المستوى الجامعي، و(١٨٦) سؤالاً على مستوى ما بعد الجامعي، وعندما حللا هذه الأسئلة وفق تصنيف "بلوم" للمستويات المعرفية، فقد وجدا أن (٣١.١%) من الأسئلة كانت على مستوى التذكر، و(٥٦.٩%) كانت على مستوى الفهم، و(٤%) على مستوى التطبيق، و(٤.٨%) على مستوى التحليل، و(٠.٤%) على مستوى التركيب، و(٢.٨%) على مستوى التقويم.

وقد سعى تشوي وتشونج (Choi & Chong, 2013) في دراستهم إلى التحقق من تصورات المعلمين المبتدئين في معرفتهم التربوية ومهارات التدريس في سنغافورة، حيث تم جمع البيانات من المعلمين المبتدئين من ثلاث نقاط متمثلة ببرنامج تدريب المعلمين في السنة الأولى والثالثة، واعتمد الدراسة لتنمية التخطيط للدروس، وإدارة الصف والاستراتيجيات التعليمية، وأظهرت الدراسة أن معارف ومهارات المعلمين المبتدئين ازدادت بشكل كبير وبقيم مختلفة.

التعليق حول الدراسات السابقة

أفاد الإطلاع على الدراسات السابقة أموراً كثيرة منها ما يخص الدراسة وأخرى تخص الباحثة. أما الأولى فقد تمثلت إفادتها في بيان أهمية الدراسة، وتصميم وإعداد أداتها، وتصميم وتحديد المجالات الإحصائية اللازمة لاستخلاص نتائجها والإجابة عن أسئلتها. أما الثانية فقد

أفادت الباحثة في التزود بالمصادر والمراجع الرئيسة التي أغنتها بالمعلومات والمعرفة اللازمة لأغراض البحث.

ورغم أهمية الدراسات السابقة وقيمتها العلمية، إلا أن الدراسة الحالية تتميز عن غيرها من الدراسات السابقة بأنها تطرقت إلى تحديد التوقعات المستقبلية لأدوار عضو هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من خلال آراء مجموعة من الخبراء تم اختيارهم على وفق المعرفة الكاملة بخصوص خبرتهم واختصاصاتهم ودرجة اهتماماتهم في التعليم العالي الجامعي لتحديد التوقعات المستقبلية لأدوار عضو هيئة التدريس خلال العشر سنوات القادمة من القرن الحادي والعشرين، بتحديد ثلاثة مجالات تمثل الأدوار الرئيسة لعضو هيئة التدريس، وهي المجال المعرفي والقيمي والمهاري، وهذا ما لم تقم به –حسب علم الباحثة– أي من الدراسات السابقة. حيث إن معظم الدراسات السابقة قد ركزت على دور عضو هيئة التدريس في الوقت الحالي دون التطرق إلى دوره في المستقبل، وهو ما افتقرت إليه الدراسات السابقة وعليه فقد جاءت هذه الدراسة لتمثل إضافة نوعية إلى تلك الدراسات.

وما يميز الدراسة أيضاً مجتمعها وعينتها المتمثلة بالجامعات الحكومية الأردنية (الجامعة الأردنية، الهاشمية، مؤتة، اليرموك)، وقد تم الاعتماد في جمع البيانات من خلال الاستبيان عن طريق جمع البيانات من الطلبة في تلك الجامعات باستخدام الأسلوب الوصفي، بالإضافة إلى آراء مجموعة من الخبراء العاملين في تلك الجامعات باستخدام أسلوب دلفاي وهو ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات الأخرى باستخدام أكثر من منهجية في جمع المعلومات.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

منهجية الدراسة

مجتمع الدراسة

عينة الدراسة

أداتا الدراسة

صدق وثبات أداتي الدراسة

معيار الدراسة

متغيرات الدراسة

إجراءات تنفيذ الدراسة

المعالجات الإحصائية

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

هدفت الدراسة إلى تحديد التوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم (الطلبة) في الجامعات الحكومية الأردنية. تضمن هذا الفصل وصفاً لمجتمع الدراسة، وعينتها، وطريقة اختيارها، كما تضمن وصفاً للأدوات التي استخدمت في جمع المعلومات ودلالات صدقها وثباتها، بالإضافة إلى إجراءات تطبيق أداوت الدراسة، ومعالجة البيانات وتحليلها واستخراج النتائج.

منهجية الدراسة اعتمدت الباحثة في دراستها على منهجين

١- المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها، كما اهتمت بتوفير أوصاف دقيقة للظاهرة المراد دراستها عن طريق جمع البيانات، وإيجاد المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية ونتائج الإختبارات الإحصائية اللازمة – باستخدام برمجية الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) – بين الدرجات على متغيرات الدراسة. وتنظيم هذه البيانات وتبويبها، ووصف النتائج وتفسيرها وتحليلها.

٢- المنهج الإستشرافي التنبؤي في تحديد التوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم من وجهة نظر مجموعة من الخبراء في التعليم العالي الجامعي، وذلك وفقاً لأسلوب "دلفاي" ذو الجولات المتعددة.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من الجامعات الحكومية الأردنية مثلت أقاليم المملكة الأردنية الهاشمية الثلاثة وهي: (إقليم الشمال: جامعة اليرموك) و (إقليم الوسط: الجامعة الأردنية والجامعة الهاشمية) و (إقليم الجنوب:جامعة مؤتة).

وقد شملت الدراسة جميع الطلبة في الجامعات الحكومية الأردنية سابقة الذكر في العام الدراسي ٢٠١٥/٢٠١٤ والبالغ عددهم (١١٥٧٤٨) طالباً وطالبة من مختلف المستويات الدراسية لعام ٢٠١٥/٢٠١٤ موزعين على الجامعات حسب الترتيب المبين في الجدول (٢)، بالإضافة إلى تحديد لجنة من الخبراء للتعرف على التوقعات المستقبلية.

الجدول (٢): أعداد الطلبة في الجامعات الأردنية الحكومية

الرقم	اسم الجامعة	عدد الطلبة	النسبة %
١	**الجامعة الأردنية**	**٣٦٦٩٩**	**%٣١,٧**
٢	**جامعة اليرموك**	**٣٣٣٤**	**% ٢٨,٩**
٣	**جامعة مؤتة**	**١٧٧٥٨**	**% ١٥,٣**
٤	**الجامعة الهاشمية**	**٢٧٩٥٧**	**% ٢٤,٢**
المجموع الكلي		**١١٥٧٨٤**	**%١٠٠**

المصدر (وزارة التعليم العالي، ٢٠١٦)

عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة بلغ عددها (١٧٢٩) فرداً من الذكور والإناث من طلبة الجامعات الحكومية الأردنية (الأردنية، مؤتة، الهاشمية، اليرموك) وفقاً للطريقة الطبقية العشوائية مراعية لتوزيع فئات متغيرات الدراسة للتعرف على واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم، واعتماد لجنة من الخبراء لتحديد التوقعات المستقبلية.

ويبين الجدول (٣) التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة حسب متغيرات المستوى الدراسي، والكلية، والجنس، والجامعة.

الجدول (٣): توزيع أفراد عينة الدراسة

المتغير		التكرار	النسبة %
المستوى الدراسي	سنة ثانية فما دون	٨٠٥	٤٦.٥
	سنة ثالثة فأكثر	٩٢٤	٥٣.٥
	المجموع	١٧٢٩	١٠٠
الكلية	علمية	١١٧١	٦٧.٦
	إنسانية	٥٥٨	٣٢.٣
	المجموع	١٧٢٩	١٠٠
الجنس	ذكر	٤٥٦	٢٦.٤
	أنثى	١٢٧٣	٧٣.٦
	المجموع	١٧٢٩	١٠٠
الجامعة	الأردنية	٤٦٤	٢٦.٨
	الهاشمية	٤٧١	٢٧.٣
	اليرموك	٤١٢	٢٣.٨
	مؤتة	٣٨٢	٢٢.١
	المجموع	**١٧٢٩**	**١٠٠**

يظهر من خلال الجدول (٣) وصف البيانات الأولية، حيث إن متغير المستوى الدراسي بلغ لـ (سنة ثالثة فأكثر) أعلى تكرار (٩٢٤) بنسبة (٥٣.٥%)، أما متغير الكلية فقد ظهر للكلية العلمية أعلى تكرار (١١٧١) بنسبة (٦٧.٦%)، أما متغير الجنس فقد ظهر لجنس الأنثى أعلى تكرار (١٢٧٣) بنسبة (٧٣,٦%)، أما متغير الجامعة فقد ظهر لجامعة الهاشمية أعلى تكرار (٤٧١) بنسبة (٢٧,٣%).

أداتا الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الأدوات الآتية

أولاً: استبانة واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية

قامت الباحثة بإعداد وتطوير استبانه خاصة بالدراسة الحالية من أجل تحديد واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم الجامعي (الطلبة) بالإعتماد على الأدب النظري المرتبط بالدراسة الحالية وبعض الدراسات السابقة ذات الصلة ومنها (الباز والفرحاتي، ٢٠٠٧) و(أمينة، ٢٠٠٥) و(بدارنة، ٢٠٠٧)، حيث تم الإعتماد عليها كأحد المرتكزات لتحديد التوقعات المستقبلية والمكونة بصورتها الأصلية من (٣٠) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد، هي: المجال المعرفي، تكون من (١١) فقرة، والمجال الوجداني، وتكون من (١٠) فقرات، والمجال النفس حركي، وتكون من (٩) فقرات. ملحق (٣)

صدق أداة واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية

قامت الباحثة باختبار الصدق الظاهري والتعرف على الأسئلة المرتبطة ببعضها، وذلك للتأكد من اتساق الإجابات حتى تعكس أهداف الدراسة وتساؤلاتها، حيث تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين من أصحاب الخبرة ومن أساتذة الاختصاص بعلم الإدارة التربوية من أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية، كما هو مرفق في الملحق (٢) الذي يبين أسماء أعضاء الهيئة التدريسية الذين تكرموا بتحكيم الاستبانة، وقد تم الأخذ بالمقترحات والتوصيات الواردة منهم حول العبارات، وجرى التعديل وفقاً لآرائهم، وباستخدام معامل ارتباط بيرسون تم استخراج قيم

معامل ارتباط الفقرة بالدرجة على البُعد الذي تنتمي إليه، كما أستخرجت قيم معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية على المقياس، والجدول (٤) يبين قيم معامل الارتباط.

الجدول (٤): معامل ارتباط بيرسون (pearson correlation) الدرجة على الفقرة بالدرجة على البُعد الذي تنتمي إليه، وبالدرجة الكلية على المقياس

البعد	رقم الفقرة	الفقرات	الارتباط مع:	
			البعد	المقياس
المجال المعرفي	١	يحفز الطلبة على اكتساب المعلومات و تذكرها واسترجاعها.	٠,٦٠ *	٠,٥٨ *
	٢	ينمي عمليات الفهم لدى الطلبة.	٠,٦٢ *	٠,٥٧ *
	٣	يوظف المادة التعليمية في طرق متنوعة.	٠,٥٧ *	٠,٥٤*
	٤	يشجع الطلبة على الشرح و التفسير لما يتعلمونه.	٠,٦١ *	٠,٥٥ *
	٥	ينمي لدى الطلبة المقدرة على التنبؤ بالنتائج العملية للمعرفة.	٠,٦٢ *	٠,٥٥ *
	٦	يكسب الطلبة المقدرة على تحليل الموضوعات وتجزئتها.	٠,٦١ *	٠,٥٤ *
	٧	يوجه الطلبة إلى إعادة تنظيم المعلومات وترتيبها.	٠,٦٣*	٠,٥٩*
	٨	ينمي لدى الطلبة المقدرة على إصدار الأحكام بشكل موضوعي.	٠,٦١*	٠,٥٨ *
	٩	ينمي مقدرة الطلبة على فهم المعاني الخفية أو الضمنية للمادة المتعلمة.	٠,٥٦ *	٠,٥٣ *
	١٠	يشجع الطلبة على صياغة الفرضيات التعليمية واختبارها.	٠,٦٦ *	٠,٥٩ *
	١١	ينمي لدى الطلبة مهارات الإبداع الفكري.	٠,٦٦ *	٠,٦٤ *
المجال	١	يسعى لتنمية قيم العدالة لدى الطلبة.	٠,٤٩*	٠,٥٦ *

وجداني	٢	يحث الطلبة على المرونة في التعامل مع الآخرين.	٠,٦٥ *	٠,٦٦ *
	٣	يوجه الطلبة إلى الابتعاد عن مظاهر العنف.	٠,٦٢ *	٠,٥٣ *
	٤	يعزز لدى الطلبة الشعور بالانتماء للمجتمع المحلي.	٠,٦٣ *	٠,٥٤ *
	٥	يشجع الطلبة المحافظة على الممتلكات العامة.	٠,٦٠ *	٠,٥٠*
	٦	ينمي لدى الطلبة أهمية الحوار والانفتاح على الثقافات الأخرى.	٠,٦٦*	٠,٦٣*
	٧	يحصن الطلبة فكريا من مخاطر مواقع التواصل الاجتماعي.	٠,٦٠ *	٠,٥٤ *
	٨	يشجع الطلبة بالإطلاع على الأحداث الجارية.	٠,٦٠*	٠,٥٩ *
	٩	يحث الطلبة على التعبير عن أرائهم بحرية و شجاعة.	٠,٦٠ *	٠,٦١ *
	١٠	يوضح للطلبة أهمية قيمة التسامح بينهم.	٠,٦٥ *	٠,٦٢*
المجال النفس حركي	١	يشجع الطلبة على مهارة دقة الملاحظة.	٠,٦٢*	٠,٦٤*
	٢	يحث الطلبة على مهارة المحاكاة الموضوعية.	٠,٦٣ *	٠,٦٤ *
	٣	يسعى لتحفيز الطلبة على التعلم بالعمل.	٠,٦٧ *	٠,٦٤*
	٤	ينمي لدى الطلبة السلوكيات الإيجابية.	٠,٥٨ *	٠,٦١ *
	٥	يدرب الطلبة على مهارة الاستقصاء في البحث واكتساب المعلومة.	٠,٦٣ *	٠,٥٩ *
	٦	يكسب الطلبة مهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.	٠,٦٠ *	٠,٥٤ *
	٧	يحث الطلبة على مهارات الكتابة بالموضوعات المختلفة.	٠,٥٩ *	٠,٥٨ *
	٨	يرسخ لدى الطلبة مهارة إدارة الوقت.	٠,٦٨*	٠,٦١*
	٩	يشجع الطلبة على المشاركة في اتخاذ القرارات.	٠,٦٤ *	٠,٦٣ *

***دالة عند مستوى دلالة 0.05 **دالة عند مستوى دلالة 0.01**

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (٤) أن قيم معامل الارتباط بين الدرجة على الفقرة والدرجة على البعد الذي تنتمي إليه تراوحت بين (٠,٦٨ – ٠,٤٩)، كما تراوحت قيم معامل الارتباط بين الدرجة على الفقرة والدرجة الكلية على المقياس بين (٠,٦٤–٠,٥٠). حيث انه يشترط لقبول الفقرة أن لا يقل معامل ارتباطها مع البُعد الذي تنتمي إليه، أو مع المقياس عن (٠,٢٥). من هذا المنطلق فإن قيم معامل الارتباط التي تم الحصول عليها سواء مع البُعد الذي تنتمي إليه الفقرة أو مع المقياس تقدم مؤشراً إلى أن استبانة دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية تتمتع بصدق اتساق داخلي بما يبرر استخدامها في هذه الدراسة.

٢: ثبات أداة واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية

فيما يتعلق بثبات الأداة فإن الباحثة استخدمت معامل (كرونباخ ألفا) للإتساق الداخلي، وذلك بهدف اختبار مدى الاعتمادية على الإستبانة، إذ تم استخراج معامل كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي لجميع مقاييس وفقرات الاستبانة التي تم الحصول عليها، وتُعد القيمة مقبولة إحصائياً لهذا المقياس (٦٠%) فأكثر، وكلما كانت قيم كرونباخ ألفا عالية كانت درجة الاتساق الداخلي عالية ومقبولة، ومؤشراً على ثبات أداة الدراسة، والجدول (٥) يبين ذلك.

الجدول (٥): معامل ارتباط (كرونباخ ألفا) للأبعاد والمقياس الكلي

البُعد	كرونباخ ألفا
المعرفي	**٠,٨٩**
الوجداني	**٠,٨٨**
النفسحركي	**٠,٨٨**
المقياس الكلي	**٠,٩٤**

يتضح من البيانات الواردة في الجدول رقم (٥) أن قيمة معامل ارتباط (كرونباخ ألفا) للأبعاد بين (٠,٨٩ – ٠,٨٨)، كما بلغت قيمة ألفا للمقياس الكلي (٠,٩٤). وهذه القيم تعطي مؤشراً بأن المقياس يتمتع بمعاملات ثبات كافية تسمح باستخدامه لأغراض الدراسة.

تصحيح استبانة واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية.

تتكون استبانة واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية بالصورة النهائية، من (٣٠) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد. يلي كل فقرة تدريج خماسي على طريقة ليكرت وفق الآتي: منخفض جداً (درجة واحدة)، منخفض (درجتان)، متوسطة (٣ درجات)، أوافق عالية (٤ درجات)، عالية جداً، وتعطى (٥ درجات). وتتراوح الدرجة الكلية على المقياس بين (٣٠) درجة، وهي أدنى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب، و(١٥٠) درجة، وهي أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب.

معيار تصحيح الاستبانة

الجدول (٦): درجة الأهمية للمتوسطات الحسابية

الوسط الحسابي	درجة الأهمية
١ – ١,٨	منخفض جداً
١,٨١ – ٢,٦	منخفض
٢,٦١ – ٣,٤	متوسط
٣,٤١ – ٤,٢	مرتفع
٤,٢١ –٥	مرتفع جداً

ثانياً: استبانة التوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية.

قامت الباحثة بإعداد استبانة لتحديد التوقعات المستقبيلة لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم الجامعي، وقد اعتمدت الباحثة في إعداد هذه الإستبانة على بعض الأدب النظري المتعلق بالتغيرات والتطورات الجامعية على التعليم الجامعي، إضافة إلى بعض معطيات الإستبانة الأولى التي أجريت لتحديد واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم الجامعي، ومن خلال ذلك فقد تكونت الإستبانة بصورتها الأصلية من (٤٦) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد، هي: بعد المجال المعرفي، ويتكون من (٢١) فقرة، وبعد المجال الوجداني (القيمي)، ويتكون من (٧) فقرات، وبعد المجال النفسحركي (المهاري)، ويتكون من (١٨) فقرات. من خلال تطبيق أداة البحث الخاصة بالتوقعات المستقبلية على (٢٠) خبيراً _ملحق (٤)_ من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات برتبة أستاذ دكتور، إضافة إلى بعض الخبراء من ذوي الكفاءة والاختصاص والخبرة في مجال التعليم العالي والتخطيط التربوي، حيث تم استخدام أسلوب دلفي من خلال جولتين تتراوح بين الجولة والأخرى (٢٥) يوماً وعلى النحو التالي:

الجولة الأولى

تم توزيع الأداة على مجموعة الخبراء، وطلب من كل خبير دراسة كل فقرة من فقراتها واختيار الإجابة التي تمثل رأيه بوضع إشارة (X) في المكان المناسب الموضحة في الأداة، وإذا كانت درجة توقع الخبير ما دون الدرجة (٣) على أي من الفقرات يذكر السبب لتعليل ذلك، فضلاً عن تدوين المقترحات والفقرات التي يراها مناسبة توقعات مستقبلية.

الجولة الثانية

وفي هذه الجولة تم إعادة الفقرات التي حصل فيها خلاف في الرأي، ولم تحصل على الدرجة المطلوبة إلى الخبراء أنفسهم، وطلب منهم إعادة النظر في أرائهم في ضوء أراء الأغلبية، أو الإبقاء عليها مع ذكر السبب تعليلاً لذلك، وبعد جمع الاستجابات وتفريغها على أنموذج خاص ظهرت حالة الإجماع على الفقرات التي كان عليها خلاف في الجولة الأولى، وبذلك حصلت الموافقة بالإجماع على فقرات الأداة على أنها تمثل التوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية.

١: صدق أداة التوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية.

للتأكد من صدق أداة التوقعات المستقبلية ،فقد تم استخدام الصدق الظاهري، وبتوزيعها على لجنة من ذوي الخبرة والتخصص لإبداء آرائهم ومقترحاتهم حول فقرات الأداة، حيث تم الأخذ ببعض الملاحظات التي كانت مناسبة، كما تم استخدام معامل ارتباط بيرسون ثم استخراج قيم معامل ارتباط الفقرة بالدرجة على البُعد الذي تنتمي إليه، كما استخرجت قيم معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية على المقياس، والجدول (٧) يبين قيم معامل الارتباط.

الجدول (٧): معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation)الدرجة على الفقرة بالدرجة على البُعد الذي تنتمي إليه، وبالدرجة الكلية على المقياس

البعد	رقم الفقرة	الفقرات	الارتباط مع:	
			البعد	المقياس
المجال المعرفي	١	تبني مناهج تتضمن مادة علمية قابلة للتعديل.	٠,٦٦ *	*٠,٦٣
	٢	اعتماد معايير (التمييز والكفاءة والإبداع) في إعداد الطلبة لتمكينهم من أداء واجباتهم المستقبلية.	*٠,٩٠	*٠,٨٨
	٣	حث المسئولين على توفير شبكة معلومات محوسبة لتوجيه الطلبة إلى استخدامها.	*٠,٥٦	*٠,٥٤
	٤	تبني أعضاء هيئة التدريس إبداعات ابتكاريه الطلبة.	٠,٨٤ *	*٠,٨٦
	٥	حرص عضو هيئة التدريس على نشر ثقافة الإبداع لدى الطلبة.	٠,٩٣ *	٠,٩٣ *
	٦	تطوير(المناهج والخطط) بما يركز على جودة التعليم العالي.	٠,٩٢ *	٠,٨٩ *
	٧	إقامة (مؤتمرات وندوات علمية) تستقطب المتميزين من الطلبة.	٠,٧٨ *	٠,٧٨ *
	٨	توجيه الطلبة للاشتراك في قواعد البيانات العالمية.	٠,٧٤ *	٠,٧٤ *
	٩	فتح المجال أمام الطلبة للاشتراك في المعارض المتخصصة (داخلياً وخارجياً).	٠,٨٣ *	*٠,٨٢
	١٠	اعتماد أسلوب الشجرة التعليمية بدلا من السلم التعليمي لدى الطلبة.	٠,٤٦ *	*٠,٥١
	١١	إجراء دراسات ميدانية تحدد الظروف التي تحيط بالطلبة والمشكلات التي تواجههم للوقوف على حلها.	٠,٥٥ *	٠,٥٦ *
	١٢	استثمار طاقات الطلبة المتفوقين في التخصصات المختلفة.	*٠,٧١	٠,٧١ *

	١٣	تبني أعضاء هيئة التدريس البرامج التعليمية التي تحد من نسبة الهدر في التعليم.	٠,٧٤ *	٠,٧١ *
	١٤	التواصل الاجتماعي مع الطلبة لتبادل المعلومات المتخصصة.	٠,٦٨ *	٠,٧٢
	١٥	الاشتراك في تحديد معايير واضحة لنظام الامتحانات للقبول في الجامعات.	٠,٨٢ *	٠,٨١ *
	١٦	تركيز أعضاء هيئة التدريس على تحقيق التوازن بين عمليات التعليم ومتغيرات العصر الحديث.	٠,٨٧ *	٠,٨٨ *
	١٧	اعتماد أعضاء هيئة التدريس نظام تعليمي عالي الجودة يتناغم مع متطلبات الحياة المعاصرة.	٠,٧٨ *	٠,٧٩ *
	١٨	وضع أعضاء هيئة التدريس في خططهم الدراسية (برامج وأنشطة) تحفيزية تنافسية للطلبة.	٠,٨٥ *	٠,٨٩ *
	١٩	تركيز أعضاء هيئة التدريس على تنمية مهارات البحوث التطبيقية عوضاً عن البحوث النظرية عند الطلبة.	٠,٧٥ *	٠,٧٧ *
	٢٠	تحديث مناهج تساعد على تطوير المهارات الفكرية مثل (التفكير التحليلي، الاتصال، القيادة، المبادرات المؤسسية) لدى الطلبة.	٠,٨١ *	٠,٨٠ *
	٢١	توجيه الطلبة نحو إجراء البحوث العلمية.	٠,٨٦ *	٠,٨٥ *
المجال وجداني (القيمي)	١	نشر الثقافة التربوية بمجالاتها المختلفة لدى الطلبة من خلال المساقات التربوية.	٠,٧٦ *	٠,٧٨ *
	٢	اعتماد مبدأ الديمقراطية وتكافؤ الفرص التعليمية.	٠,٦٨ *	٠,٨١ *
	٣	اعتماد مبدأ مشاركة الطالب في صناعة القرارات الجامعية التي تتصل بمسيرة الجامعة.	٠,٥١ *	٠,٦٣ *
	٤	إعطاء الحرية للطلبة لإبراز مقدراتهم ومهاراتهم.	٠,٥٤ *	٠,٦٦ *

	٥	إشراك الطلبة من خلال تبني مقترحاتهم في تحديد مسارات التعليم العالي.	٠,٤٩ *	٠,٦١ *
	٦	ترغيب الطلبة بالانضمام إلى مكاتب خدمة الطلبة في الجامعة.	٠,٣١ *	٠,٣٦ *
	٧	اهتمام أعضاء هيئة التدريس بتنمية قيم العدالة لدى الطلبة.	٠,٣٢ *	٠,٣٧ *
المجال نفس حركي مهاري	١	تطوير المكتبات إلى مصادر تعلم بواسطة شبكه معلومات.	٠,٣٣ *	٠,٣٣ *
	٢	التدريب على مهارة الوصول إلى المعلومة من قبل الطالب ذاتياً بواسطة شبكه المعلومات.	٠,٣٣ *	٠,٣٦ *
	٣	بناء (بنك للأسئلة) بتدريب عضو هيئة التدريس على الوصول إليها للاستفادة منها في تنميه الطلبة.	٠,٢٠ *	٠,٢٥ *
	٤	السعي لتعزيز (السلوكيات والمقدرات الإبداعية والإبتكارية) لدى الطلبة.	٠,٧٨ *	٠,٧٨ *
	٥	تحويل المعارف إلى برامج تنفيذية ذات كفاءة عالية.	٠,٨٧ *	٠,٨٥ *
	٦	تفعيل قنوات الاتصال الفعال بين عضو هيئة التدريس والطلبة.	٠,٧٠ *	٠,٧٢ *
	٧	توظيف مقدرات الطلبة المتميزة في الكليات التابعة لهم.	٠,٧٨ *	٠,٧٧ *
	٨	توفير التكنولوجيا للطلبة لاستثمارها في الإبداع.	٠,٨٠ *	٠,٧٩ *
	٩	متابعة الخريجين المتميزين الموهوبين باستثمار مقدراتهم.	٠,٨٥ *	٠,٨٨ *
	١٠	توفير الفرص والموارد اللازمة لحقيق أهداف الطلبة وفق معايير دولية.	٠,٧٩ *	٠,٧٨ *
	١١	بناء الطلبة من خلال تعليمهم طبقاً لحاجات السوق	٠,٦٥ *	٠,٦٩ *

		المتجددة.		
	١٢	الاهتمام بالمهن المستندة إلى تقنيات حديثة.	٠,٨٥ *	٠,٨٦ *
	١٣	عقد (دورات تدريبية وورش عمل) لأعضاء هيئة التدريس بمشاركة الطلبة	٠,٦٥ *	٠,٧٤ *
	١٤	اعتماد التخطيط لبرامج التطوير الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس لخدمة تنمية المهارات لدى الطلبة.	٠,٧٠ *	٠,٧٧ *
	١٥	اعتماد أعضاء هيئة التدريس للبرامج الأكاديمية مع التركيز على التدريب المهني لدى الطلبة.	٠,٢٧ *	٠,٣٥ *
	١٦	العمل على تطوير مقدرات الطلبة الذاتية وفقاً لمجالات تخصصاتهم الأكاديمية.	٠,٦٩ *	٠,٦٧ *
	١٧	تصميم برامج وأنشطة للاهتمام بالمواهب والإبداع لدى الطلبة.	٠,٧٤ *	٠,٦٩
	١٨	تنمية (الإبداع والابتكار) لدى الطلبة.	٠,٥٦ *	٠,٥٤ *

***دال عند مستوى دلالة 0.05 ** دال عند مستوى دلالة 0.01**

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (٧) أن قيم معامل الارتباط بين الدرجة على الفقرة والدرجة على ١٢١البعد الذي تنتمي إليه تراوحت بين (٠,٩٣ – ٠,٢٧)، كما تراوحت قيم معامل الارتباط بين الدرجة على الفقرة والدرجة الكلية على المقياس بين (٠,٩٣ – ٠,٢٥) ، حيث انه يشترط لقبول الفقرة أن لا يقل معامل ارتباطها مع البُعد الذي تنتمي إليه، أو مع المقياس عن (٠,٢٥)، من هذا المنطلق فإن قيم معامل الارتباط التي تم الحصول عليها سواء مع البُعد الذي تنتمي إليه الفقرة أو مع المقياس تقدم مؤشراً إلى أن استبانة دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية تتمتع بصدق اتساق داخلي بما يبرر استخدامه في هذه الدراسة.

٢: ثبات أداة التوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية.

فيما يتعلق بثبات الأداة فإن الباحثة استخدمت معامل (كرونباخ ألفا) للاتساق الداخلي، وذلك بهدف اختبار مدى الإعتمادية على الاستبانة، إذ تم استخراج معامل كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي لجميع مقاييس وفقرات الاستبانة التي تم الحصول عليها، وتُعد القيمة مقبولة إحصائياً لهذا المقياس (٦٠%) فأكثر، وكلما كانت قيم كرونباخ ألفا عالية كانت درجة الإتساق الداخلي عالية، ومقبولة، ومؤشراً على ثبات أداة الدراسة، والجدول (٨) يبين ذلك.

الجدول (٨): معامل ارتباط (كرونباخ ألفا) للأبعاد والمقياس الكلي

البُعد	كرونباخ ألفا
المعرفي	٠,٩٠
وجداني	٠,٧٦
النفسحركي	٠,٩١
المقياس الكلي	**٠,٩٣**

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (٨) أن قيمة معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) للأبعاد بين (٠,٩١ – ٠,٧٦)، كما بلغت قيمة ألفا للمقياس الكلي (٠,٩٣). وهذه القيم تعطي مؤشراً بأن المقياس يتمتع بمعاملات ثبات كافية تسمح باستخدامه لأغراض الدراسة.

تصحيح استبانة التوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية.

تتكون استبانة التوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية بالصورة النهائية، من (٤٦) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد. يلي كل فقرة تدريج خماسي على طريقة ليكرت وفق الآتي: معارض جداً(درجة واحدة)، معارض (درجتان)،

محايد (٣ درجات)، أوافق (٤ درجات)، أوافق بشدة، وتعطى (٥ درجات). وتتراوح الدرجة الكلية على المقياس بين (٤٦) درجة، وهي أدنى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب، و(٢٣٠) درجة، وهي أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب.

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية

المتغيرات المستقلة:

- المستوى الدراسي، وله فئتان: (سنة ثانية فما دون، سنة ثالثة فأكثر).
- الكلية، وله فئتان: (علمية، إنسانية).
- الجنس، وله فئتان: (ذكر، أنثى).
- الجامعة، وله أربع فئات: (الجامعة الأردنية، الهاشمية، اليرموك، مؤتة).

المتغيرات التابعة:

- دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية مقاساً بالدرجة التي يتم الحصول عليها باستبانة دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية.

إجراءات تنفيذ الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم إتباع الإجراءات الآتية

- إعداد أدوات الدراسة بصورتها النهائية "ملحق (٢) وملحق (٤)" والتحقق من سلامة الترجمة للأدوات ومؤشرات صدقها وثباتها.
- الحصول على كتب تسهيل مهمة ملحق(٧) موجه للجهات الرسمية المعنية المستهدفة في الدراسة.

- زيارة الجهات الرسمية ذات الصلة للترتيب مع المسئولين حول كيفية اختيار العينة، وإجراءات التطبيق، وجمع المعلومات من المشاركين.

- توزيع أدوات الدراسة على أفراد العينة، وفق ما تم ترتيبه مع الجهات المسئولة في الجامعات، وشرح أهداف الدراسة لهم مع التأكيد على سرية المعلومات التي سيقدمونها واستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط.

- جمع أدوات الدراسة وتدقيقها، والتأكد من صلاحيتها لأغراض الدراسة والتحليل الإحصائي للبيانات، ومن ثم إدخال البيانات إلى ذاكرة الحاسوب واستخدام المعالجات الإحصائية للإجابة على أسئلة الدراسة.

- مناقشة ما تم التوصل إليه من نتائج في ضوء أسئلة الدراسة والخروج بالتوصيات المناسبة استناداً إلى نتائج الدراسة.

- المحافظة على سرية البيانات وعدم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي.

المعالجات الإحصائية

لغرض تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها، تم الاستعانة بالأساليب الإحصائية ضمن برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences – SPSS) وذلك لتحليل البيانات وأسئلة الاستبانة لمعرفة مدى موافقة أفراد عينة الدراسة على الأسئلة المطروحة في الاستبانة، وللإجابة على أسئلة الدراسة تم استخدام المعالجات الإحصائية الآتية

- للإجابة عن السؤال الأول تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على مجالات الدراسة (المعرفي، الوجداني "القيمي"، النفسحركي "المهاري").

- للإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام اختبار (ت) (T-test) للعينات المستقلة وتحليل التباين الأحادي (One Way Anova) واختبار شفيه لمقارنة واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية تبعاً لمتغيرات الدراسة (المستوى الدراسي، والكلية، والجنس، والجامعة).

- للإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام أسلوب دلفاي لاستجابات لجنة الخبراء على مجالات الدراسة (المعرفي، الوجداني "القيمي"، النفسحركي "المهاري").

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

أولاً: نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الأول

ثانياً: نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الثاني

ثالثاً: نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الثالث

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد التوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية في ضوء متغيرات المستوى الدراسي، والكلية، والجنس والجامعة، وفيما يلي عرض النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة.

نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الأول وهو: ما واقع دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية؟

للإجابة عن هذا السؤال فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات وفقرات واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية على النحو الآتي

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة ككل

الجدول (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة ككل

الرتبة	رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية %	درجة التقدير
٣	١	**المجال المعرفي**	٣,١١	٠,٦٧	٦٢,٢	**متوسط**
١	٢	**الوجداني"القيمي"**	٣,٤١	٠,٧٠	٦٨,٢	**مرتفع**
٢	٣	**النفسحركي "المهاري"**	٣,٢٧	٠,٧٢	٦٥,٤	**متوسط**
		المقياس الكلي	٣,٢٧	٠,٦٢	٦٥,٤	**متوسط**

يبين الجدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة،حيث جاء دور أعضاء هيئة التدريسبة في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية ضمن المستوى

المتوسط، حيث حصل المجال الوجداني "القيمي" على المرتبة الأولى وتلاه في المرتبة الثانية المجال النفسحركي "المهاري"، وأخيراً، في المرتبة الثالثة المجال المعرفي.

المجال الأول: المجال المعرفي

الجدول (١٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى فقرات المجال المعرفي مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية %	درجة التقدير
١	١	يحفز الطلبة على اكتساب المعلومات وتذكرها واسترجاعها.	٣,٤١	٠,٨٥	٦٨,٢	مرتفع
٢	٢	ينمي عمليات الفهم لدى الطلبة.	٣,٣٢	٠,٨٤	٦٦,٤	متوسط
٣	٧	يوجه الطلبة إلى إعادة تنظيم المعلومات وترتيبها.	٣,١٩	٠,٩٤	٦٣,٨	متوسط
٤	٤	يشجع الطلبة على الشرح والتفسير لما يتعلمونه.	٣,١٦	١,٠١	٦٣,٢	متوسط
٥	٩	ينمي مقدرة الطلبة على فهم المعاني الخفية أو الضمنية للمادة المتعلمة.	٣,٠٩	١,٠٣	٦١,٨	متوسط
٦	٦	يكسب الطلبة المقدرة على تحليل الموضوعات وتجزئتها.	٣,٠٨	٠,٩١	٦١,٦	متوسط
٦	٨	ينمي لدى الطلبة المقدرة على إصدار الأحكام بشكل موضوعي.	٣,٠٨	٠,٩٧	٦١,٦	متوسط
٨	٥	ينمي لدى الطلبة المقدرة على التنبؤ بالنتائج العملية للمعرفة.	٣,٠٧	٠,٩٥	٦١,٤	متوسط
٩	٣	يوظف المادة التعليمية في طرق متنوعة.	٣,٠٤	٠,٩٨	٦٠,٨	متوسط
١٠	١٠	يشجع الطلبة على صياغة الفرضيات التعليمية و اختبارها.	٢,٩٤	١,٠١	٥٨,٨	متوسط
١٠	١١	ينمي لدى الطلبة مهارات الإبداع الفكري.	٢,٩٤	١,١٠	٥٨,٨	متوسط
الكلي للمقياس			**٣.١١**	**٠,٦٧**	**٦٢,٢**	**متوسط**

يلاحظ من الجدول (١٠) أن مستوى المجال المعرفي قد كان (متوسط)، حيث جاءت المتوسطات الحسابية بين (٣,٤١ – ٢,٩٤) مقارنة مع الوسط الحسابي للمقياس الكلي (٣,١١) ، حيث جاءت الفقرة التي تنص على "يحفز الطلبة على اكتساب المعلومات وتذكرها واسترجاعها." في المرتبة الأولى بوسط حسابي (٣,٤١) وانحراف معياري (٠,٨٥)، كما وجاءت الفقرة التي تنص على" يشجع الطلبة على صياغة الفرضيات التعليمية و اختبارها"، والفقرة التي تنص على "ينمي لدى الطلبة مهارات الإبداع الفكري." في المرتبة العاشرة والأخيرة بوسط حسابي (٢,٩٤) وانحراف معياري (١,١٠).

المجال الثاني: الوجداني "القيمي"

الجدول (١١): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى فقرات المجال الوجداني"القيمي" مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية %	درجة التقدير
١	٣	يوجه الطلبة إلى الابتعاد عن مظاهر العنف.	٣,٦٦	٠,٩٩	٧٣,٢	مرتفع
٢	٥	يشجع الطلبة المحافظة على الممتلكات العامة.	٣,٦٠	٠,٩٩	٧٢,٠	مرتفع
٣	٤	يعزز لدى الطلبة الشعور بالانتماء للمجتمع المحلي.	٣,٥٦	٠,٩٧	٧١,٢	مرتفع
٤	٨	يشجع الطلبة بالإطلاع على الأحداث الجارية.	٣,٤٨	١,٠٠	٦٩,٦	مرتفع
٥	٦	ينمي لدى الطلبة أهمية الحوار والانفتاح على الثقافات الأخرى.	٣,٤٣	١,٠١	٦٨,٦	مرتفع
٦	١٠	يوضح للطلبة أهمية قيمة التسامح بينهم.	٣,٣٦	١,٠٤	٦٧,٢	متوسط

٧	٢	يحث الطلبة على المرونة في التعامل مع الآخرين.	٣,٣٣	٠,٩٣	٦٦,٦	متوسط
٧	٩	يحث الطلبة على التعبير عن أرائهم بحرية و شجاعة.	٣,٣٣	١,٠٦	٦٦,٦	متوسط
٩	٧	يحصن الطلبة فكرياً من مخاطر مواقع التواصل الاجتماعي.	٣,٢٤	١,٠٥	٦٤,٨	متوسط
١٠	١	يسعى لتنمية قيم العدالة لدى الطلبة.	٣,٢١	١,٠٩	٦٤,٢	متوسط
الكلي للمقياس			**٣,٤١**	**٠,٧٠**	**٦٨,٢**	**مرتفع**

يلاحظ من الجدول (١١)، أن مستوى المجال الوجداني"القيمي" قد كان (مرتفع)، حيث جاءت المتوسطات الحسابية بين (٣,٦٦ – ٣,٢١) مقارنة مع المتوسط الحسابي للمقياس الكلي (٣,٤١)، حيث جاءت الفقرة التي تنص على "يوجه الطلبة إلى الابتعاد عن مظاهر العنف" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٦٦) وانحراف معياري (٠,٩٩) ، كما وجاءت الفقرة التي تنص على "يسعى لتنمية قيم العدالة لدى الطلبة" في المرتبة العاشرة والأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٢١) وانحراف معياري (١,٠٩).

المجال الثالث: النفسحركي "المهاري"

الجدول (١٢): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى فقرات المجال النفسحركي "المهاري" مرتبة تنازلياً.

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية %	درجة التقدير
١	١	يشجع الطلبة على مهارة دقة الملاحظة.	٣,٤٦	٠,٩٣	٦٩,٢	مرتفع
٢	٥	يدرب الطلبة على مهارة الاستقصاء في البحث واكتساب المعلومة.	٣,٣٥	١,٠٠	٦٧,٠	متوسط
٣	٦	يكسب الطلبة مهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.	٣,٣٤	١,٠٥	٦٦,٨	متوسط
٤	٤	ينمي لدى الطلبة السلوكيات الإيجابية.	٣,٣٣	٠,٩٥	٦٦,٦	متوسط
٥	٨	يرسخ لدى الطلبة مهارة إدارة الوقت.	٣,٢٦	١,٠٦	٦٥,٢	متوسط
٦	٣	يسعى لتحفيز الطلبة على التعلم بالعمل.	٣,٢٥	١,٠٠	٦٥,٠	متوسط
٧	٧	يحث الطلبة على مهارات الكتابة بالموضوعات المختلفة.	٣,١٩	٠,٩٩	٦٣,٨	متوسط
٧	٩	يشجع الطلبة على المشاركة في اتخاذ القرارات.	٣,١٩	١,١٠	٦٣,٨	متوسط
٩	٢	يحث الطلبة على مهارة المحاكاة الموضوعية.	٣,١٠	٠,٨٨	٦٢,٠	متوسط
الكلي للمقياس			**٣,٢٧**	**٠٧٢**	**٦٥,٤**	**متوسط**

يلاحظ من الجدول (١٢)، أن مستوى مجال النفسحركي "المهاري" قد كان (متوسط)، حيث جاءت المتوسطات الحسابية بين (٣,٤٦ – ٣,١٠) مقارنة مع المتوسط الحسابي للمقياس الكلي (٣,٢٧) حيث جاءت الفقرة التي تنص على "يشجع الطلبة على مهارة دقة الملاحظة" في المرتبة

الأولى بمتوسط حسابي (٣,٤٦) وانحراف معياري (٠,٩٣)، كما وجاءت الفقرة التي تنص على "يحث الطلبة على مهارة المحاكاة الموضوعية" في المرتبة التاسعة والأخيرة بمتوسط حسابي (٣,١٠) وانحراف معياري (٠,٨٨).

نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الثاني وهو:هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α= 0.05) بين متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية تبعاً لمتغيرات الدراسة (المستوى الدراسي، والكلية، والجنس، والجامعة)؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة (T-Test) وتحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمقارنة دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية تبعاً لمتغيرات الدراسة (المستوى الدراسي، والكلية، والجنس والجامعة)، على النحو الآتي

أولاً: واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية تبعاً لمتغير المستوى الدراسي.

الجدول (١٣): اختبار ت للعينات المستقلة (T-Test) لمقارنة واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية تبعاً لمتغير المستوى الدراسي

المجال	المستوى الدراسي	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة(ت)	مستوى الدلالة
المعرفي	سنة ثانية فما دون	٨٠٥	٣,١٩	٠,٦٨	٣,١٦	٠,٠٠٢ *
	سنة ثالثة فأكثر	٩٢٤	٣,٠٦	٠,٦٦		
الوجداني "القيمي"	سنة ثانية فما دون	٨٠٥	٣,٥٠	٠.٧١	٣,٣٦	٠,٠٠١ *
	سنة ثالثة فأكثر	٩٢٤	٣,٣٥	٠,٧٠		
النفسحركي "المهاري"	سنة ثانية فما دون	٨٠٥	٣,٣٣	٠,٧٤	٢,٢٥	٠,٠٢٥
	سنة ثالثة فأكثر	٩٢٤	٣,٢٣	٠,٧٠		
المقياس الكلي	سنة ثانية فما دون	٨٠٥	٣,٣٣	٠,٦٣٣	٣,٢٨	٠,٠٠١*
	سنة ثالثة فأكثر	٩٢٤	٣,٢١	٠,٦٠٦		

***دالة عند مستوى دلالة 0.05**

يبين الجدول السابق اختبار (ت) للعينات المستقلة للمقارنة بين المتوسطات الحسابية لمجالات دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية تبعاً لمتغير المستوى الدراسي، حيث أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين طلبة السنة الثانية فما دون وطلبة السنة الثالثة فأكثر على جميع مجالات الدراسة لصالح طلبة السنة الثانية فما دون.

ثانياً: واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية تبعاً لمتغير الكلية.

الجدول (١٤): اختبار ت للعينات المستقلة (T-Test) لمقارنة واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية تبعاً لمتغير الكلية

المجال	الكلية	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة(ت)	مستوى الدلالة
المعرفي	علمية	١١٧١	٣,١٠	٠,٦٥	١,٧٣ –	٠,٠٨
	انسانية	٥٥٨	٣,١٧	٠,٧١		
الوجداني "القيمي"	علمية	١١٧١	٣,٣٩	٠,٧٠	٢,٤١ –	٠,٠١٦ *
	انسانية	٥٥٨	٣,٥٠	٠,٧٠		
النفسحركي "المهاري"	علمية	١١٧١	٣,٢٥	٠,٧١	١,٧٦ –	٠,٠٧
	انسانية	٥٥٨	٣,٣٣	٠,٧٣		
المقياس الكلي	علمية	١١٧١	٣,٢٤	٠,٦٠	٢,١٥ -	٠,٠٣ *
	انسانية	٥٥٨	٣,٣٣	٠,٦٥		

***دالة عند مستوى دلالة 0.05**

يبين الجدول (١٤) اختبار (ت) للعينات المستقلة للمقارنة بين المتوسطات الحسابية لمجالات واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية تبعاً لمتغير الكلية، حيث أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين طلبة الكليات العلمية وطلبة الكليات الإنسانية على المجال الوجداني"المهاري" لصالح طلبة الكليات الإنسانية.

ثالثاً: واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية تبعاً لمتغير الجنس.

الجدول (١٥): اختبار ت للعينات المستقلة (T-Test) لمقارنة واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية تبعاً لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة(ت)	مستوى الدلالة
المعرفي	ذكر	٤٥٦	٣,١٤	٠,٧١	٠,٦٠	٠,٥٤
	أنثى	١٢٧٣	٣,١١	٠,٦٥		
الوجداني "القيمي"	ذكر	٤٥٦	٣,٤٦	٠,٧٥	١,٠٤	٠,٢٩
	أنثى	١٢٧٣	٣,٤١	٠,٦٩		
النفس حركي "المهاري"	ذكر	٤٥٦	٣,٢٩	٠,٧٣	٠,٤٥	٠,٦٤
	أنثى	١٢٧٣	٣,٢٧	٠,٧٢		
المقياس الكلي	ذكر	٤٥٦	٣,٢٩	٠,٦٤	٠,٧٩	٠,٤٢
	أنثى	١٢٧٣	٣,٢٦	٠,٦١		

يبين الجدول (١٥) اختبار (ت) للعينات المستقلة للمقارنة بين المتوسطات الحسابية لمجالات واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية تبعا لمتغير الجنس، حيث أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين الطلبة الذكور والطلبة الإناث على جميع مجالات الدراسة.

رابعاً: واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية تبعاً لمتغير الجامعة.

الجدول (١٦): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمقارنة واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية تبعاً لمتغير الجامعة

المجال	الجامعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة(ف)	مستوى الدلالة
المعرفي	الأردنية	٤٦٤	٢,٩٢	٠,٦٤	١٣,٣٣	٠,٠٠ *
	الهاشمية	٤٧١	٣,٢٥	٠,٦٧		
	اليرموك	٤١٢	٣,٠٩	٠,٦٤		
	مؤتة	٣٨٢	٣,٠٤	٠,٦٥		
الوجداني "القيمي"	الأردنية	٤٦٤	٣,٢٣	٠,٦١	١٣,٩١	٠,٠٠*
	الهاشمية	٤٧١	٣,٥٦	٠,٧٢		
	اليرموك	٤١٢	٣,٤٠	٠,٧٤		
	مؤتة	٣٨٢	٣,٢٩	٠,٦٥		
النفس حركي "المهاري"	الأردنية	٤٦٤	٣,١٤	٠,٦٦	٧,٤٣	٠,٠٠٠*
	الهاشمية	٤٧١	٣,٣٨	٠,٧٣		
	اليرموك	٢٤١٢	٣,٢٦	٠,٧٥		
	مؤتة	٣٨٢	٣,١٧	٠,٦٨		
المقياس الكلي	الأردنية	٤٦٤	٣,٠٩	٠,٥٦	١٤,٣٦	٠,٠٠ *
	الهاشمية	٤٧١	٣,٣٩	٠,٦٣		
	اليرموك	٤١٢	٣,٢٥	٠,٦٢		
	مؤتة	٣٨٢	٣,١٦	٠,٥٩		

***دالة عند مستوى دلالة 0.05**

يبين الجدول (١٦) اختبار تحليل التباين الأحادي(One Way ANOVA) للمقارنة بين المتوسطات الحسابية لمجالات واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية تبعاً لمتغير الجامعة، حيث أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين الجامعات على جميع مجالات الدراسة، ولتحديد أماكن الفروقات تم استخدام اختبار شفيه للمقارنات البعدية والجدول (١٧) يبين ذلك.

الجدول (١٧): اختبار شفيه للمقارنات البعدية على مجالات الدراسة تبعاً لمتغير الجامعة

المجال	الجامعة					
المعرفي	الجامعة	**الوسط الحسابي**	الأردنية	الهاشمية	اليرموك	مؤتة
	الأردنية	٢,٩٢		٠,٣٣٠٧٦*	٠,١٧٤٨١	٠,١١٦٣٦
	الهاشمية	٣,٢٥			٠,١٥٥٩٥ *	٠,٢١٤٤٠ *
	اليرموك	٣,٠٩				٠,٠٥٨٤٤
	مؤتة	٣,٠٤				
الوجداني	الجامعة	**الوسط الحسابي**	الأردنية	الهاشمية	اليرموك	مؤتة
	الأردنية	٣,٢٣		٠,٣٣١٧٢ *	٠,١٦٢٨٠	٠,٠٥٧٢٧
	الهاشمية	٣,٥٦			٠,١٦٨٩١ *	٠,٢٧٤٤٤ *
	اليرموك	٣,٤٠				٠,١٠٥٥٣
	مؤتة	٣,٢٩				
النفس حركي (المهاري)	الجامعة	**الوسط الحسابي**	الأردنية	الهاشمية	اليرموك	مؤتة
	الأردنية	٣,١٤		٠,٢٤٥٤٨ *	٠,١٢٧٩١	٠,٠٣٣٥٩
	الهاشمية	٣,٣٨			٠,١١٧٥٧	٠,٢١١٨٨ *
	اليرموك	٣,٢٦				٠,٠٩٤٣٢
	مؤتة	٣,١٧				
المقياس الكلي	الجامعة	**الوسط الحسابي**	الأردنية	الهاشمية	اليرموك	مؤتة
	الأردنية	٣,٠٩		٠,٣٠٢٦٥ *	٠,١٥٥١٧	٠,٠٦٩٠٧
	الهاشمية	٣,٣٩			٠,١٤٧٤٨ *	٠,٢٣٣٥٨ *
	اليرموك	٣,٢٥				٠,٠٨٦١٠
	مؤتة	٣,١٦				

***دالة عند مستوى دلالة 0.05**

يبين الجدول (١٧) اختبار شفيه للمقارنات البعدية على مجالات دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية تبعاً لمتغير الجامعة، حيث أظهرت النتائج تبعاً للمجال المعرفي وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين طلبة الجامعة الأردنية

والجامعة الهاشمية لصالح طلبة جامعة الهاشمية، كما أظهرت النتائج ووجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين طلبة الجامعة اليرموك والجامعة الهاشمية لصالح طلبة جامعة الهاشمية، وبين طلبة جامعة مؤتة والجامعة الهاشمية لصالح طلبة جامعة الهاشمية.

كما أظهرت النتائج تبعاً للمجال الوجداني"القيمي" وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين طلبة الجامعة الأردنية والجامعة الهاشمية لصالح طلبة جامعة الهاشمية، كما أظهرت النتائج ووجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين طلبة الجامعة اليرموك والجامعة الهاشمية لصالح طلبة جامعة الهاشمية، وبين طلبة جامعة مؤتة والجامعة الهاشمية لصالح طلبة جامعة الهاشمية.

وأظهرت النتائج تبعاً للمجال النفسحركي"المهاري" وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين طلبة الجامعة الأردنية والجامعة الهاشمية لصالح طلبة جامعة الهاشمية، كما أظهرت النتائج ووجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين طلبة جامعة مؤتة والجامعة الهاشمية لصالح طلبة جامعة الهاشمية.

نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الثالث وهو: ما التوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية خلال السنوات العشر القادمة ؟

تناول هذا القسم عرضاً للنتائج الخاصة بالهدف الثالث من الدراسة، والمتمثل بالسؤال الثالث من أسئلة الدراسة، وهو ما التوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية خلال السنوات العشر القادمة؟ حيث تمت الإجابة عن هذا السؤال وفقاً لكل من المجال المعرفي، والمجال الوجداني "القيمي"، والمجال النفسحركي "المهاري".

ولتحقيق هذا الهدف من أهداف الدراسة، فقد تم تطبيق أداة البحث الخاصة بالتوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم على مجموعة من الخبراء

العشرين، باستخدام أسلوب" دلفاي" (Delphi) من جولتين، وقد تم اعتماد (٨٠%) حداً أدنى لقبول الفقرة، وذلك على النحو الآتي

الجولة الأولى

تم تحليل استجابات مجموعة الخبراء العشرين الذين عرضت عليهم أداة البحث الخاصة بالتوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجولة الأولى، حيث أظهرت نتائج الاستجابات على فقرات التوقعات المستقبلية الموزعة على ثلاثة مجالات، وهم: المجال المعرفي، والمجال الوجداني "القيمي"، والمجال النفسحركي "المهاري" وذلك عاى النحو الآتي

١- المجال المعرفي

يبين الجدول (١٨) نتائج استجابات مجموعة الخبراء العشرين الذين عرضت عليهم أداة البحث الخاصة بالتوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في المجال المعرفي، وذلك من خلال النسب المئوية والمتوسط الحسابي المرجح إلى حصول الموافقة في الرأي بنسبة (٨٠%) فأكثر على (١٤) فقرة من أصل (٢١) فقرة، حيث تراوحت النسب المئوية لتلك الفقرات ما بين (٨٠%-١٠٠%)، ووسط مرجح (٤.١٠ – ٤.٧٠)، وتأخذ هذه الفقرات المضامين الآتية مرتبة تنازلياً حسب نسبتها المئوية

- الفقرة (٣) حث المسئولين على توفير شبكة معلومات محوسبة لتوجيه الطلبة إلى استخدامها، حصلت على نسبة مئوية (١٠٠%).

- الفقرة (١) تبني مناهج تتضمن مادة علمية قابلة للتعديل، حصلت على نسبة مئوية (٩٥%).

- الفقرة (٦) تطوير (المناهج والخطط) بما يركز على جودة التعليم العالي، حصلت على نسبة مئوية (٩٠%).

– الفقرة (٨) توجيه الطلبة للاشتراك في قواعد البيانات العالمية، حصلت على نسبة مئوية (٩٠%).

– الفقرة (٢٠) تحديث مناهج تساعد على تطوير المهارات الفكرية مثل (التفكير التحليلي، الاتصال، القيادة، المبادرات المؤسسية) لدى الطلبة، حصلت على نسبة مئوية (٩٠%).

– الفقرة (٢١) توجيه الطلبة نحو إجراء البحوث العلمية، حصلت على نسبة مئوية (٩٠%).

– الفقرة (٢) اعتماد معايير (التمييز والكفاءة والإبداع) في إعداد الطلبة لتمكينهم من أداء واجباتهم المستقبلية، حصلت على نسبة مئوية (٨٥%).

– الفقرة (٥) حرص عضو هيئة التدريس على نشر ثقافة الإبداع لدى الطلبة، حصلت على نسبة مئوية (٨٥%).

– الفقرة (١٢) استثمار طاقات الطلبة المتفوقين في التخصصات المختلفة، حصلت على نسبة مئوية (٨٥%).

– الفقرة (١٦) تركيز أعضاء هيئة التدريس على تحقيق التوازن بين عمليات التعليم ومتغيرات العصر الحديث، حصلت على نسبة مئوية (٨٥%).

– الفقرة (١٧) اعتماد أعضاء هيئة التدريس نظام تعليمي عالي الجودة يتناغم مع متطلبات الحياة المعاصر، حصلت على نسبة مئوية (٨٥%).

– الفقرة (١٨) وضع أعضاء هيئة التدريس في خططهم الدراسية (برامج وأنشطة) تحفيزية تنافسية للطلبة، حصلت على نسبة مئوية (٨٥%)

– الفقرة (٤) تبني أعضاء هيئة التدريس إبداعات ابتكارية الطلبة، حصلت على نسبة مئوية (٨٠%)

– الفقرة (٩) فتح المجال أمام الطلبة للاشتراك في المعارض المتخصصة (داخلياً وخارجياً)، حصلت على نسبة مئوية (٨٠%).

في حين لم يحصل الإتفاق في الرأي بناء على النسبة المئوية المحددة (٨٠%) حداً أدنى للقبول، على (٧) فقرات في المجال المعرفي، حيث تراوحت نسبها المئوية ما بين (٦٥% – ٧٥%)، وتراوحت اوساطها المرجحة ما بين (٣.٧٥ – ٤.١٠)، وتأخذ هذه الفقرات المضامين الآتية مرتبة تنازلياً حسب نسبتها المئوية

– الفقرة (٧) إقامة (مؤتمرات وندوات علمية) تستقطب المتميزين من الطلبة، حصلت على نسبة مئوية (٧٥%).

– الفقرة (١٤) التواصل الاجتماعي مع الطلبة لتبادل المعلومات المتخصصة، حصلت على نسبة مئوية (٧٥%).

– الفقرة (١٥) لاشتراك في تحديد معايير واضحة لنظام الامتحانات للقبول في الجامعات، حصلت على نسبة مئوية (٧٥%).

– الفقرة (١٩) تركيز أعضاء هيئة التدريس على تنمية مهارات البحوث التطبيقية عوضاً عن البحوث النظرية عند الطلبة، حصلت على نسبة مئوية (٧٥%).

– الفقرة (١٣) تبني أعضاء هيئة التدريس البرامج التعليمية التي تحد من نسبة الهدر في التعليم، حصلت على نسبة مئوية (٧٠%).

– الفقرة (١٠) اعتماد أسلوب الشجرة التعليمية بدلا من السلم التعليمي لدى الطلبة، حصلت على نسبة مئوية (٦٥%).

– الفقرة (١١) إجراء دراسات ميدانية تحدد الظروف التي تحيط بالطلبة والمشكلات التي تواجههم للوقوف على حلها، حصلت على نسبة مئوية (٦٥%).

الجدول (١٨): نتائج استجابات مجموعة الخبراء على فقرات التوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في المجال المعرفي

الرقم التسلسل	درجات الموافقة					النتائج						الوسط المرجح
	موافق جداً	موافق	محايد	معارض	معارض جداً	الموافقون	النسبة%	المحايدون	النسبة%	المعارضون	النسبة%	
١	١١	٨	١	٠	٠	١٩	٩٥	١	٥	٠	٠	٤,٥٠
٢	١٢	٥	٢	١	٠	١٧	٨٥	٢	١٠	١	5	٤,٤٠
٣	١٤	٦	٠	٠	٠	٢٠	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٤,٧٠
٤	٩	٧	٣	١	٠	١٦	٨٠	٣	١٥	١	٥	٤,٢٠
٥	١٠	٧	٢	١	٠	١٧	٨٥	٢	١٠	١	٥	٤,٣٠
٦	١٢	٦	١	١	٠	١٨	٩٠	١	٥	١	٥	٤,٤٥
٧	٧	٨	٤	٠	١	١٥	٧٥	٤	٢٠	١	٥	٤,٠٠
٨	٩	٩	١	٠	١	١٨	٩٠	١	٥	١	٥	٤,٢٥
٩	٨	٨	٣	٠	١	١٦	٨٠	٣	١٥	١	٥	٤,١٠
١٠	٤	٩	٥	٢	٠	١٣	٦٥	٥	٢٥	٢	١٠	٣,٧٥
١١	٤	٩	٧	٠	٠	١٣	٦٥	٧	٣٥	٠	٠	٣,٨٥
١٢	٩	٨	٣	١	٠	١٧	٨٥	٣	١٥	١	٥	٤,٢٠
١٣	٥	٩	٥	٠	١	١٤	٧٠	٥	٢٥	١	٥	٣,٨٥
١٤	٧	٨	٣	١	١	١٥	٧٥	٣	١٥	٢	١٠	٣,٩٥
١٥	٩	٦	٤	٠	١	١٥	٧٥	٤	٢٠	١	٥	٤,١٠
١٦	٧	١٠	٢	٠	١	١٧	٨٥	٢	١٠	١	٥	٤,١٠
١٧	١٠	٧	٢	١	٠	١٧	٨٥	٢	١٠	١	٥	٤,٣٠
١٨	١٠	٧	٢	١	٠	١٧	٨٥	٢	١٠	١	٥	٤,٣٠
١٩	٩	٦	٣	٢	٠	١٥	٧٥	٣	١٥	٢	١٠	٤,١٠
٢٠	١١	٧	٠	١	١	١٨	٩٠	٠	٠	٢	١٠	٤,٣٠
٢١	١٢	٦	٠	٢	٠	١٨	٩٠	٠	٠	٢	١٠	٤,٤٠

٢- المجال الوجداني "القيمي"

يبين الجدول (١٩) نتائج استجابات مجموعة الخبراء العشرين الذين عرضت عليهم أداة البحث الخاصة بالتوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في المجال الوجداني "القيمي"، وذلك من خلال النسب المئوية والوسط الحسابي المرجح إلى حصول الموافقة في الرأي بنسبة (٨٠%) فأكثر على (٣) فقرات من أصل (٧) فقرات، حيث تراوحت النسب المئوية لتلك الفقرات ما بين (٨٥%-٩٥%)، ووسط مرجح (٤.٣٠ - ٤.٥٥)، وتأخذ هذه الفقرات المضامين الآتية مرتبة تنازلياً حسب نسبتها المئوية

- الفقرة (٧) اهتمام أعضاء هيئة التدريس بتنمية قيم العدالة لدى الطلبة، حصلت على نسبة مئوية (٩٥%).
- الفقرة (٢) اعتماد مبدأ الديمقراطية وتكافؤ الفرص التعليمية، حصلت على نسبة مئوية (٨٥%).
- الفقرة (٦) ترغيب الطلبة بالانضمام إلى مكاتب خدمة الطلبة في الجامعة، حصلت على نسبة مئوية (٨٥%).

في حين لم يحصل الاتفاق في الرأي بناءاً على النسبة المئوية المحددة (٨٠%) حداً أدنى للقبول، على (٤) فقرات في المجال الوجداني (القيمي)، حيث تراوحت نسبها المئوية ما بين (٦٥% - ٧٥%)، وتراوحت أوساطها المرجحة ما بين (٣.٦٠ - ٣.٩٥)، وتأخذ هذه الفقرات المضامين الآتية مرتبة تنازلياً حسب نسبتها المئوية:-

- الفقرة (٤) إعطاء الحرية للطلبة لإبراز مقدراتهم ومهاراتهم، حصلت على نسبة مئوية (٧٥%).
- الفقرة (٥) إشراك الطلبة من خلال تبني مقترحاتهم في تحديد مسارات التعليم العالي، حصلت على نسبة مئوية (٧٠%).

– الفقرة (١) نشر الثقافة التربوية بمجالاتها المختلفة لدى الطلبة من خلال المساقات التربوية، حصلت على نسبة مئوية (٦٥%).

– الفقرة (٣) اعتماد مبدأ مشاركة الطالب في صناعة القرارات الجامعية التي تتصل بمسيرة الجامعة، حصلت على نسبة مئوية (٦٥%).

الجدول (١٩): نتائج استجابات مجموعة الخبراء على فقرات التوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في المجال الوجداني "القيمي"

الرقم التسلسل	درجات الموافقة					النتائج						الوسط المرجح
	موافق جداً	موافق	محايد	معارض	معارض جداً	الموافقون	النسبة%	المحايدون	النسبة%	المعارضون	النسبة%	
١	٢	١١	٥	٢	٠	١٣	٦٥	٥	٢٥	٢	١٠	٣,٦٥
٢	١٠	٧	٢	١	٠	١٧	٨٥	٢	١٠	١	٥	٤,٣٠
٣	٣	١٠	٤	٢	١	١٣	٦٥	٤	٢٠	٣	١٥	٣,٦٠
٤	٧	٨	٢	٣	٠	١٥	٧٥	٢	١٠	٣	١٥	٣,٩٥
٥	٣	١١	٤	٢	٠	١٤	٧٠	٤	٢٠	٢	١٠	٣,٧٥
٦	٩	٨	٣	٠	٠	١٧	٨٥	٣	١٥	٠	٠	٤,٣٠
٧	١٢	٧	١	٠	٠	١٩	٩٥	١	٥	٠	٠	٤,٥٥

٣- المجال النفسحركي (المهاري)

يبين الجدول (٢٠) نتائج استجابات مجموعة الخبراء العشرين الذين عرضت عليهم أداة البحث الخاصة بالتوقعات المستقبلية لدور عضو هيئة التدريس في تنمية مخرجات التعليم في المجال النفسحركي (المهاري)، وذلك من خلال النسب المئوية والوسط الحسابي المرجح إلى حصول الموافقة في الرأي بنسبة (٨٠%) فأكثر على (١٥) فقرة من أصل (١٨) فقرة، حيث تراوحت النسب المئوية لتلك الفقرات ما بين (٨٠%–٩٥%)، ووسط مرجح (٣,٩٥ – ٤,٦٠)، وتأخذ هذه الفقرات المضامين الآتية مرتبة تنازلياً حسب نسبتها المئوية

–الفقرة (١) تطوير المكتبات إلى مصادر تعلم بواسطة شبكه معلومات، حصلت على نسبة مئوية (٩٥%).

– الفقرة (٢) التدريب على مهارة الوصول إلى المعلومة من قبل الطالب ذاتياً بواسطة شبكة المعلومات، حصلت على نسبة مئوية (٩٠%).

– الفقرة (٥) تحويل المعارف إلى برامج تنفيذية ذات كفاءة عالية، حصلت على نسبة مئوية (٩٠%).

– الفقرة (٨) توفير التكنولوجيا للطلبة لاستثمارها في الإبداع، حصلت على نسبة مئوية (٩٠%).

– الفقرة (١٤) اعتماد التخطيط لبرامج التطوير الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس لخدمة تنمية المهارات لدى الطلبة، حصلت على نسبة مئوية (٩٠%).

– الفقرة (١٥) اعتماد أعضاء هيئة التدريس للبرامج الأكاديمية مع التركيز على التدريب المهني لدى الطلبة، حصلت على نسبة مئوية (٩٠%).

– الفقرة (٣) بناء (بنك للأسئلة) بتدريب عضو هيئة التدريس على الوصول إليها للاستفادة منها في تنميه الطلبة، حصلت على نسبة مئوية (٨٥%).

– الفقرة (٤) السعي لتعزيز (السلوكيات والمقدرات الإبداعية والإبتكارية) لدى الطلبة، حصلت على نسبة مئوية (٨٥%).

– الفقرة (٦) تفعيل قنوات الاتصال الفعال بين عضو هيئة التدريس والطلبة، حصلت على نسبة مئوية (٨٥%).

– الفقرة (٧) توظيف مقدرات الطلبة المتميزة في الكليات التابعة لهم، حصلت على نسبة مئوية (٨٥%).

– الفقرة (١١) بناء الطلبة من خلال تعليمهم طبقاً لحاجات السوق المتجددة، حصلت على نسبة مئوية (٨٥%).

– الفقرة (١٢) الاهتمام بالمهن المستندة إلى تقنيات حديثة، حصلت على نسبة مئوية (٨٥%).

– الفقرة (١٦) العمل على تطوير مقدرات الطلبة الذاتية وفقاً لمجالات تخصصاتهم الأكاديمية، حصلت على نسبة مئوية (٨٥%).

– الفقرة (٩) متابعة الخريجين المتميزين الموهوبين باستثمار مقدراتهم، حصلت على نسبة مئوية (٨٠%).

– الفقرة (١٧) تصميم برامج وأنشطة للاهتمام بالمواهب والإبداع لدى الطلبة، حصلت على نسبة مئوية (٨٠%).

في حين لم يحصل الاتفاق في الرأي بناءاً على النسبة المئوية المحددة (٨٠%) حداً أدنى للقبول، على (٣) فقرات في المجال الوجداني (القيمي)، حيث تراوحت نسبها المئوية ما بين (٧٠% – ٧٥%)، وتراوحت أوساطها المرجحة ما بين (٣.٨٠– ٤.١٠)، وتأخذ هذه الفقرات المضامين الآتية مرتبة تنازلياً حسب نسبتها المئوية

– الفقرة (١٠) توفير الفرص والموارد اللازمة لحقيق أهداف الطلبة وفق معايير دولية، حصلت على نسبة مئوية (٧٥%).

– الفقرة (١٨) تنمية (الإبداع والابتكار) لدى الطلبة ، حصلت على نسبة مئوية (٧٥%).

– الفقرة (١٣) عقد (دورات تدريبية وورش عمل) لأعضاء هيئة التدريس بمشاركة الطلبة، حصلت على نسبة مئوية (٧٠%).

الجدول (٢٠): نتائج استجابات مجموعة الخبراء على فقرات التوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في المجال النفسحركي "المهاري"

الرقم التسلسل	درجات الموافقة					النتائج						الوسط المرجح
	موافق جداً	موافق	محايد	معارض	معارض جداً	الموافقون	النسبة%	المحايدون	النسبة%	المعارضون	النسبة%	
١	١٣	٦	١	٠	٠	١٩	٩٥	١	٥	٠	٠	٤,٦٠
٢	١٢	٦	٢	٠	٠	١٨	٩٠	٢	١٠	٠	٠	٤,٥٠
٣	٨	٩	٢	١	٠	١٧	٨٥	٢	١٠	١	٥	٤,٢٠
٤	١٣	٤	١	٢	٠	١٧	٨٥	١	٥	٢	١٠	٤,٤٠
٥	١	٧	٠	٢	٠	١٨	٩٠	٠	٠	٢	١٠	٤,٣٥
٦	١٠	٧	٠	٢	٠	١٧	٨٥	١	٥	٢	١٠	٤,٢٥
٧	٦	١١	١	٢	٠	١٧	٨٥	١	٥	٢	١٠	٤,٠٥
٨	١٠	٨	١	١	٠	١٨	٩٠	١	٥	١	٥	٤,٣٥
٩	٥	١١	٢	٢	٠	١٦	٨٠	٢	١٠	٢	١٠	٣,٩٥
١٠	٨	٧	٣	٢	٠	١٥	٧٥	٣	١٥	٢	١٠	٤,٠٥
١١	١٢	٥	١	٢	٠	١٧	٨٥	١	٥	٢	١٠	٤,٣٥
١٢	١٠	٧	٢	١	٠	١٧	٨٥	٢	١٠	١	٥	٤,٣٠
١٣	٧	٧	٢	٣	١	١٤	٧٠	٢	١٠	٤	٢٠	٣,٨٠
١٤	١٠	٨	٠	٢	٠	١٨	٩٠	٠	٠	٢	١٠	٤,٣٠
١٥	٤٤	٧	١	١	٠	١٨	٩٠	١	٥	١	٥	٤,٤٠
١٦	٤٤	٦	١	٢	٠	١٧	٨٥	١	٥	٢	١٠	٤,٣٠
١٧	٨	٨	٢	٢	٠	١٦	٨٠	٢	١٠	٢	١٠	٤,١٠
١٨	٩	٦	٣	٢	٠	١٥	٧٥	٣	١٥	٢	١٠	٤,١٠

الجدول (٢١): الفقرات التي لم تحصل على درجة الاتفاق في الجولة الأولى

المجال	الرقم التسلسل	درجات الموافقة					النتائج						الوسط المرجح
		موافق جداً	موافق	محايد	معارض	معارض جداً	الموافقون	النسبة%	محايدون	النسبة%	معارضون	النسبة%	
المعرفي	٧	٧	٨	٤	٠	١	١٥	٧٥	٤	٢٠	١	٥	٤.٠٠
	١٠	٤	٩	٥	٢	٠	١٣	٦٥	٥	٢٥	٢	١٠	٣,٧٥
	١١	٤	٩	٧	٠	٠	١٣	٦٥	٧	٣٥	٠	٠	٣,٨٥
	١٣	٥	٩	٥	٠	١	١٤	٧٠	٥	٢٥	١	٥	٣,٨٥
	١٤	٧	٨	٣	١	١	١٥	٧٥	٣	١٥	٢	١٠	٣,٩٥
	١٥	٩	٦	٤	٠	١	١٥	٧٥	٤	٢٠	١	٥	٤,١٠
	١٩	٩	٦	٣	٢	٠	١٥	٧٥	٣	١٥	٢	١٠	٤,١٠
الوجداني	١	٢	١١	٥	٢	٠	١٣	٦٥	٥	٢٥	٢	١٠	٣,٦٥
	٣	٣	١٠	٤	٢	١	١٣	٦٥	٤	٢٠	٣	١٥	٣,٦٠
	٤	٧	٨	٢	٣	٠	١٥	٧٥	٢	١٠	٣	١٥	٣,٩٥
	٥	٣	١١	٤	٢	٠	١٤	٧٠	٤	٢٠	٢	١٠	٣,٧٥
النفسحركي	١٠	٨	٧	٣	٢	٠	١٥	٧٥	٣	١٥	٢	١٠	٤,٠٥
	١٣	٧	٧	٢	٣	١	١٤	٧٠	٢	١٠	٤	٢٠	٣,٨٠
	١٨	٩	٦	٣	٢	٠	١٥	٧٥	٣	١٥	٢	١٠	٤,١٠

الجولة الثانية

بعد تحليل استجابات مجموعة الخبراء الذين اختلفوا في الرأي مع الأغلبية (٨٠%) حداً أدنى للقبول، والذين كان عددهم (٧) خبراء، وعدد الفقرات (١٤) فقرة، موزعة على المجالات الثلاث: المعرفي، والوجداني (القيمي)، والنفسحركي (المهاري)، حيث أظهرت النتائج كما في الجدول رقم (٢١)، حيث حصلت فقرات المجال المعرفي على اتفاق بنسبة مئوية تراوحت ما بين (٨٦% – ١٠٠%)، ووسط مرجح (٣,١٤ – ٤,٨٥)، في حين حصلت فقرات المجال الوجداني "القيمي" على اتفاق بنسبة مئوية تراوحت ما بين (٨٦% – ١٠٠%)، ووسط مرجح (٤,٤٢ – ٤,٥٧)، وحصلت

فقرات المجال النفسحركي "المهاري"على اتفاق بنسبة مئوية تراوحت ما بين (٨٦% - ١٠٠%)، ووسط مرجح (٤.٢٨ - ٤.٤٢).

الجدول (٢٢) استجابات مجموعة الخبراء حول التوقعات المستقبلية – الجولة الثانية

المجال	الرقم التسلسل	درجات الموافقة					النتائج						الوسط المرجح
		موافق جداً	موافق	محايد	معارض	معارض جداً	الموافقون	النسبة%	المحايدون	النسبة%	المعارضون	النسبة%	
المعرفي	٧	٣	٣	١	٠	٠	٦	٨٥,٦٨	١	١٤	٠	٠	٤,٢٨
	١٠	٥	١	١	٠	٠	٦	٨٥,٦٨	١	١٤	٠	٠	٣,١٤
	١١	٤	٣	٠	٠	٠	٧	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٤,٥٧
	١٣	٢	٥	٠	٠	٠	٧	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٤,٢٨
	١٤	٢	٤	٠	١	٠	٦	٨٥-٢٨	٠	٠	١	١٤-٢٨	٤,٠٠
	١٥	٤	٣	٠	٠	٠	٧	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٤,٥٧
	١٩	٦	١	٠	٠	٠	٧	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٤,٨٥
الوجداني "القيمي"	١	٤	٣	٠	٠	٠	٧	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٤,٥٧
	٣	٤	٢	١	٠	٠	٦	٨٥,٨٦	١	١٤	٠	٠	٤,٤٢
	٤	٣	٤	٠	٠	٠	٧	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٤,٤٢
	٥	٤	٢	١	٠	٠	٦	٨٥,٨٦	١	١٤	٠	٠	٤,٤٣
النفسحركي "المهاري"	١٠	٣	٤	٠	٠	٠	٧	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٤,٤٢
	١٣	٢	٥	٠	٠	٠	٧	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٤,٢٨
	١٨	٣	٣	١	٠	٠	٦	٨٥,٨٦	٠	٠	٠	٠	٤.٢٨

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيـات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

بعد تحليل البيانات التي تم الحصول عليها من عينة الدراسة في الفصل السابق، يأتي هذا الفصل ليوضح أهم النتائج التي تم الحصول عليها بناءً على نتائج التحليل، إضافةً إلى عرض بعض التوصيات التي ترى الباحثة بأنها قد تفيد بعض الأطراف المعنية.

أولاً: مناقشة نتائج السؤال الأول

ما واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية؟

أشارت نتائج هذا السؤال إلى أن واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية جاء ضمن المستوى المتوسط، كما جاء دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية (المجال الوجداني "القيمي") ضمن المستوى المرتفع، وتلاه في المرتبة الثانية دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية (المجال النفسحركي "المهاري")، وفي المرتبة الثالثة والأخيرة دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية (المجال المعرفي). وتعزو الباحثة تلك النتيجة بأنه قد يكون هناك قصور لدى بعض أعضاء الهيئة التدريسية وفقاً للمجالات ككل.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الحلبي وسلامة (٢٠٠٥) التي توصلت إلى توضيح المعايير التي حصلت على أعلى متوسط بالنسبة لكل محور من محاور الاستبانة. وقد تمثلت في محور أعضاء هيئة التدريس في عدة نقاط هي: قدرة عضو هيئة التدريس على استخدام وتوظيف وسائل التقنية الحديثة في العملية التعليمية إضافة إلى قيامه بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع بكفاءة وتوازن، ومع دراسة غالب وعالم (٢٠٠٨) التي توصلت إلى أن متطلبات الجودة

وعلاقتها بأدوار عضو هيئة التدريس حيث تبين أن جودة النوعية تتطلب جودة أعضاء هيئة التدريس أنفسهم باعتبارهم عنصراً فاعلاً في تحقيق الجودة وذلك على ضوء ما يملكون من مدخلات. وأشارت الدراسة إلى وسائل التنمية المهنية وأهميتها في رفع مستوى المدخلات والعمليات والمخرجات في المنظومة التعليمية، لا سيما وأن التنمية المهنية متطلب رئيس لتحقيق الجودة وبدونها فإن تحقيق الجودة في التعليم الجامعي سيكون أمراً صعباً، وتتفق مع دراسة موسى والعتيبي (٢٠١١) التي توصلت إلى أن معظم أعضاء هيئة التدريس لا يلمون بمهارات القيادة الناجحة، وقد يرجع ذلك إلى قلة توافر دورات تدريبية في مجالات القيادة والإدارة الجامعية، ومع دراسة الجرادات والشمري (٢٠١١) التي توصلت إلى أن تحديد الأستاذ الجامعي لأهدافه التعليمة عملية مهمة تساعده على توصيل المفاهيم والمعلومات والمهارات إلى الطلبة.

ثانياً: مناقشة نتائج السؤال الثاني

هل يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (α= 0.05) بين متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية تبعاً لمتغيرات الدراسة (المستوى الدراسي، والكلية، والجنس، والجامعة)؟"

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي العديد من النتائج التي تعتمد على الفروقات بين المتغيرات الديموغرافية للدراسة (المستوى الدراسي، والكلية، والجنس، والجامعة) وقد تم عرض ومناقشة النتائج على النحو الآتي

أولاً: واقع دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية تبعاً لمتغير المستوى الدراسي.

أظهرت نتائج التحليل للمقارنة بين المتوسطات الحسابية لمجالات واقع دور أعضاء هيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية وللمقياس الكلي تبعاً لمتغير

المستوى الدراسي، وجود فروقات ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين طلبة السنة الثانية فما دون وطلبة السنة الثالثة فأكثر على جميع مجالات الدراسة وتعزى هذه الفروقات لصالح طلبة السنة الثانية فما دون.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الطلبة بارتفاع المستوى الدراسي لديهم يصبحون أكثر قدرة على اكتساب مخرجات التعلم من أعضاء الهيئة التدريسية وبالتحديد في السنوات الأخيرة للطالب في الجامعة (السنة الثالثة فأكثر) مقارنة بطلبة السنة الثانية فما دون.

ثانياً: واقع دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية تبعاً لمتغير الكلية.

أظهرت نتائج التحليل للمقارنة بين المتوسطات الحسابية لمجالات دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية وللمقياس الكلي تبعاً لمتغير الكلية، وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين طلبة الكليات العلمية وطلبة الكليات الإنسانية على المجال الوجداني"القيمي" والمقياس الكلي لصالح طلبة الكليات الإنسانية، في حين لم تظهر أي فروقات ذات دلالة إحصائية لمجالي المعرفي والنفسحركي "المهاري" تبعاً لمتغير الكلية.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المواد الدراسية التي يتلقاها الطلبة في الكليات الإنسانية تعتمد في كثير من جوانبها على الجانب الوجداني، مقارنةً مع مواد الكليات العلمية التي تعتمد على المجال المعرفي والمهاري.

ثالثاً: واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية تبعاً لمتغير الجنس.

أظهرت نتائج التحليل للمقارنة بين المتوسطات الحسابية لمجالات دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية تبعا لمتغير الجنس، عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين الطلبة الذكور والطلبة الإناث على جميع مجالات الدراسة وعلى المقياس الكلي.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن تنمية مخرجات التعليم لا تعتمد بحد ذاتها على جنس الطالب حيث أن أعضاء الهيئة التدريسية بإمكانهم تنمية مخرجات التعليم لدى الطالب وتنمية قدراته العلمية بغض النظر عن جنسه.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة القواسمة (٢٠١٣) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدور عضو هيئة التدريس بتعزيز التفكير السليم تعزى لمتغير الجنس لصالح الطالبات.

رابعاً: واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية تبعاً لمتغير الجامعة.

أظهرت نتائج التحليل للمقارنة بين المتوسطات الحسابية لمجالات واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية تبعا لمتغير الجامعة، وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين الجامعات على جميع مجالات الدراسة والمقياس الكلي، ومن خلال اختبار شفيه للمقارنات البعدية على مجالات واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية تبعاً لمتغير الجامعة، أظهرت النتائج وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في جميع المجالات لصالح الجامعة الهاشمية. وتعزو الباحثة هذه النتيجة لدور الجامعة الهاشمية في تعزيز دورها الريادي في التميز الأكاديمي والبحثي

والمشاريع الرائدة في المنطقة، الأمر الذي انعكس بشكل إيجابي لصالح الجامعة الهاشمية من خلال آراء الطلبة.

ثالثاً: مناقشة نتائج السؤال الثالث

أما بخصوص استجابات مجموعة الخبراء العشرين على فقرات التوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الأردنية الحكومية خلال العشر سنوات القادمة من القرن الحادي والعشرين، فقد تم التوصل إلى الاستنتاجات التالية، في الجولتين الأولى والثانية:

الجولة الأولى:

- كانت درجات موافقة مجموعة الخبراء العشرين على فقرات التوقعات المستقبلية بدرجة اتفاق في الرأي تزيد عن الدرجة الافتراضية المحددة ل(١٥) فقرة من أصل (٢١) فقرة من فقرات المجال المعرفي حيث تراوحت النسب المئوية للفقرات التي حصلت على نسبة تفوق درجة الافتراض المحدد، وتتراوح ما بين (٨٠%-١٠٠%)، ووسط مرجح (٤.١٠ – ٤.٧٠) ضمن الدرجة الافتراضية المحددة. أما فقرات المجال الوجداني (القيمي) فقد حصلت (٣) فقرات من أصل (٧) فقرات على نسبة تفوق الدرجة الافتراضية المحددة، حيث تراوحت النسب المئوية لتلك الفقرات ما بين (٨٥%-٩٥%)، ووسط مرجح (٤.٣٠ – ٤.٥٥). كما حصلت غالبية فقرات المجال النفسحركي (المهاري) على نسبة تفوق درجة الافتراض المحدد، حيث تراوحت النسبة المئوية لـ (١٥) فقرة من أصل (١٨) فقرة ما بين (٨٠%-٩٥%)، ووسط مرجح (٣,٩٥ – ٤,٦٠).
- وقد يعزى نتائج استجابات مجموعة الخبراء العشرين على الفقرات التي حصلت على نسبة الموافقة والإجماع في الرأي (٨٠%) فأكثر لتمثيل التوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة

التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية خلال العشر سنوات القادمة من القرن الحادي والعشرين، إلى التوجه العام في الجامعات الأردنية الحكومية نحو جودة التعليم العالي، ونشر ثقافة الإبداع، وتبني مناهج تتناغم مع التطورات السريعة في التكنولوجيا الحديثة، وربط المخرجات التعليمية بهذه التغيرات من خلال تطوير المهارات الفكرية لدى الطلبة، وزيادة قدرتهم على استخدام الوسائل التقنية الحديثة في الحصول على المعلومات. هذا بالإضافة إلى التوجه المعلن عنه لدى الجامعات الأردنية الحكومية في زرع قيم العدالة لدى الطلبة، وترسيخ مبدأ الديمقراطية وتكافؤ الفرص، وترغيب الطلبة في العمل التطوعي. وترافق ذلك مع ما يسعى إليه أعضاء هيئة التدريس في الوقت الحالي من تشجيع الطلبة على زيارة مكتبة الجامعة والاستفادة من مصادر التعلم، وربط المخرجات التعليمية بحاجات السوق المتجددة.

- وقد كان تعليل العديد من الخبراء لأسباب عدم قبول الفقرات التي لم تحصل على نسبة الاتفاق المحدد (٨٠%) حداً أدنى للقبول، لعدم وصول الطلبة الجامعين في الوقت الحالي لمستوى من النضوج الفكري الذي يؤهلهم للاستفادة من قيام أعضاء هيئة التدريس بالنشاطات التي تزيد من قدرتهم على التواصل الأكاديمي والاجتماعي لتبادل المعرفة، والمشاركة في صناعة القرارات الجامعية. كما انه لا توجد معايير معتمدة محليا أو دوليا لتوفير الفرص والموارد اللازمة لتحقيق أهداف الطلبة. ناهيك عن العجز المالي الذي يسيطر على واقع الجامعات.

- وقد كان عدد الفقرات التي لم تحصل على نسبة الاتفاق المحددة (٨٠%) حداً أدنى في الجولة الأولى (١٤) فقرة، موزعة على المجالات الثلاث للبحث كما هي موضحة في الجدول (٢١).

الجولة الثانية:

كانت نتائج استجابات مجموعة الخبراء على الفقرات التي لم تحصل على درجة الاتفاق المطلوبة في الجولة الأولى، بحصول الموافقة على الفقرات السبع في المجال المعـــرفي، وهـــي (٧، ١٠، ١١، ١٣، ١٤، ١٥، ١٩) خلال الجولة الثانية، وبنسبة مئوية تراوحت ما بين (٨٦% – ١٠٠%)، علماً بأن عدد الخبراء في الجولة الثانية كان (٧) خبراء. كما حصلت الفقرات التي لم تحصل على درجة الاتفاق المطلوبة في الجولة الأولى، بحصول الموافقة على الفقرات الأربع في المجال الوجداني "القيمي"، وهي (١، ٣، ٤، ٥) خلال الجولة الثانية، وبنسبة مئوية تراوحت ما بين (٨٦% – ١٠٠%)، كذلك حصلت الفقرات التي لم تحصل على درجة الاتفاق المطلوبة في الجولة الأولى، بحصول الموافقة على الفقرات الثلاث في المجال النفسحركي "المهاري"، وهي (١٠، ١٣، ١٨) خلال الجولة الثانية، وبنسبة مئوية تراوحت ما بين (٨٦% – ١٠٠%). وبهذا فقد تم الإجماع بالاتفاق بين مجموعة الخبراء على جميع الفقرات خلال الجولة الثانية لتمثل التوقعات المستقبلية لدور عضو هيئة التدريس في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الأردنية الحكومية خلال العشر سنوات القادمة من القرن الحادي والعشرين.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة بأن التوقعات المستقبلية لدور أعضاء هيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية خلال العشر سنوات القادمة جاءت ضمن المستوى المرتفع إلى أن جميع القائمين على العملية التعليمية يعملون على تطوير العملية التعليمية وذلك من خلال تطوير دور أعضاء الهيئة التدريسية ومواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة في الطرق التعليمة وذلك لزيادة مستوى مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية، كما يمكن ربط ما ورد من نتائج في السؤال الأول حول دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية في وقتنا الحاضر حيث جاءت ضمن المستوى المتوسط فلابد من

تطوير هذا الدور لنصل إلى المستوى المرتفع من تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية

كما هو متوقع لها في العشر سنوات القادمة.

التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، قدمت الباحثة التوصيات الآتية

التوصيات المنبثقة عن النتائج

- ضرورة تبني أعضاء الهيئة التدريسية ثقافة الإبداع، وتنمية مهارات الإبداع الفكري لدى الطلبة، وذلك لتنمية قدراتهم في ابتكار حلول إبداعية لحل المشكلات.
- على عضو هيئة التدريس أن يجعل من غاياته العليا زرع مفاهيم العدالة والموضوعية والقيم الأخلاقية لدى الطالب، وذلك لتتوافق المعرفة العلمية مع السلوك القويم.
- القيام بورش عمل وعقد ندوات توعية لتحصين الطلبة فكرياً من مخاطر التواصل عبر شبكات التواصل الاجتماعي، وذلك للحفاظ على القيم الحميدة الموروثة، وكذلك الحفاظ على هوية المجتمع.
- تشجيع الطالب على التعبير عن رأيه، بشتى الطرق المقروءة والمسموعة والمرئية، وتمكينه من مهارات إبداء الرأي بشكل موضوعي، والابتعاد عن التجريح والعنف.
- زرع الثقة لدى الطلبة من قبل عضو هيئة التدريس، وذلك من خلال طرح مشكلات عالقة في الكلية أو الجامعة أو المجتمع، ومناقشة آرائهم، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات من خلال آلية توضح الإجراءات اللازمة لذلك تتبناها الجامعة.

التوصيات

- أن تكون هناك رؤية واضحة للمنظومة التربوية ينبثق منها تخطيط استراتيجي كامل لكل عناصر المنظومة، وبعد ذلك وضع خطة تطويرية وخطة إجرائية لتنفيذها وجمع البيانات والنتائج ودراسة النتائج (سلبية أو إيجابية) ثم تحليلها وتحسين التعليم ووضع المخرجات.
- إيجاد مناخ من الحرية الأكاديمية في الجامعات من حيث الثقة بكفاءة عضو هيئة التدريس وتأهيله لممارسة الحرية الأكاديمية في أساليب تدريسه، وتقويم طلبته وتحريرهم من التلقين والتلقي، وصوغ نهجهم الفكري بأسلوب علمي موضوعي.
- التركيز على انخراط الطلبة في الجانب المهني، من خلال تفعيل مجالات التدريب العملي المناسبة لكل تخصص. وذلك لتمكينهم من معرفة حاجات السوق للمهارات اللازمة لدخول سوق العمل، وربط المعرفة النظرية بالمهارة التطبيقية.
- تشجيع الطلبة على القيام بالدراسات التطبيقية المرتبطة بتخصصاتهم، وتشكيل فرق عمل مكونة من جميع فئات الطلبة، وذلك لتبادل المعرفة بين الطلبة بإشراف عضو هيئة التدريس.
- إجراء دراسة للتوقعات.
- المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الخاصة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

– أباظة، أشرف شريف. واقع الوظائف الإدارية للجامعات الأردنية والتوقعات المستقبلية لهذه الوظائف، أطروحة دكتوراه، ٢٠٠٤، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

– ابيض، ملكة، التعليم العالي، تغيرات في سياق واستجابات لاحقة، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ١(٢٥) ١١٤-١١٩ (١٩٩٠).

– الأسعد، عمر. الجامعات العربية حتى عام ٢٠٠٠ "الواقع والتصورات المستقبلية"، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ١(عدد خاص)٢٣٠-٢٨٩ (١٩٨٨).

– أمينة، محمد كاظم، تقويم أداء المتعلم "مخرجات التعلم"،٢٠٠٥، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس.

– الباز، أحلام حسن والفرحاتى، السيد محمود، المنتج التعليمي، ٢٠٠٧، لمعايير وتحقيق الجودة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر.

– بدارنه، حازم علي أحمد، تصورات القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية لأهمية رأس المال الفكري ودورهم في المحافظة عليه وتطويره، أطروحة دكتوراه، ٢٠٠٧ ،جامعة اليرموك، الأردن.

– بسترفيلد، دال، الرقابة على الجودة، ١٩٩٥، (ترجمة سرور علي)، القاهرة، المكتبة الأكاديمية.

– بكره، عبد الرحيم. الوعي التنموي والقيم الإنتاجية لدى طلاب وطالبات الجامعة، مجلة دراسات تربوية، ٨ (٤٩) ١١٩ (١٩٩٣).

– البيلاوي،. إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي بمصر، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر التعليم العالي بمصر، وتحديات القرن الحادي والعشرين، ١٩٩٨، جامعة المنوفية بالتعاون مع مركز إعداد القادة بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة المنعقد بين ٢٠-٢١، القاهرة، مصر.

– التل، أحمد، التعليم العالي في الأردن، ١٩٩٨، عمان، الأردن.

– توق، محي الدين التربية المستمرة ودور الجامعات في تطورها، رسالة الخليج، ١٥(٥) ٢-٢٢ (١٤٠٥ هـ).

– جابر، عبد الحميد جابر والباز، أحلام حسن، التقويم لتنمية التفكير الإبداعي لدى طلاب التعليم العالي، ٢٠٠٥، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس.

– الجردات، محمود خالد والشمري، مسلم خير الله، دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز الأمن الفكري لدى طلاب جامعة حائل، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، السعودية. ٢٧ (٥٤)٧٤-١١١ (٢٠١١).

– جريو، داخل حسن وهجرسي، مهدي صالح، دور مراكز تطوير طرائق التدريس والتدريب الجامعي في تأهيل و تدريب الأطر التدريسية الجامعية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ١ (٣١) ١١٨-١٢٥(١٩٩٦) ، عمان، الأردن.

– الجنابي، عبد الرزاق شنين، تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي، بحث مقدم إلى مؤتمر الجودة في جامعة الكوفة، ٢٠٠٩ بغداد، العراق.

– الحلبي، إحسان محمود وسلامة، مريم عبد القادر تنمية الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظام الاعتماد الأكاديمي،دراسة مقدمة في ورشة عمل طرق تفعيل وثيقة الآراء للأمير عبد الله بن عبد العزيز حول التعليم العالي،٢٠٠٥، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية.

– الحيلة، محمد محمود مهارات التدريس الصفي، ٢٠١٣، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

- الخثيلة، هند ماجد، المهارات الفعلية والمثالية كما تزها الطالبة في جامعة الملك سعود، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية،١٢(٢) ١٠٧-١٢٣ (٢٠٠٠).

- الخطيب، احمد، الإدارة الجامعية "دراسات حديثة"، ٢٠٠١، مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية والنشر والتوزيع، اربد، الأردن.

- الخواجا، عبد الفتاح، مستقبل التعليم المعاصر، ٢٠١٠، دار البداية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

- دروزة، أفنان نظير، إلى أي مدى يمارس المعلمون الفلسطينيون في مدارس مدينة نابلس عمليات تصميم التدريس بصورة نموذجية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ٤ (٥٥) ٣٦٣-٤٠٠ (٢٠١٠).

- دروزة، أفنان نظير الجودة والاتساق في تصميم التعليم كأداة لتقييم أداء المعلم وتطويره، مجلة النجاح للأبحاث "العلوم الإنسانية"، ٢ (٢٢) ٦٤٣-٦٦٧ (٢٠٠٨).

- دروزة، أفنان نظير، إجرائات في تصميم المناهج وتقويمها، ط٣، ٢٠٠١، مركز التوثيق للمخططات والنشر، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

- دمنهوري، هند محمد، أسباب عدم موائمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، ٢٧ (١) ١٦٩-٢٢٥ (٢٠١٣).

- الدوسري، خالد، دور المعلم في تنمية الانتماء الوطني،٢٠١٤، مجلة المعرفة، ٢٠١٦/٢/٢٧.

- أبو الرب، عماد وقدادة، عيسى والوادي، محمود والطائي، رعد، ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي: بحوث ودراسات، ٢٠١٠ ، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

- ربيع، أحمد محمد، التحديات التي تواجه الجامعات الأردنية في القرن الواحد والعشرين وطرق مواجهتها، أطروحة دكتوراه، ٢٠٠٩، الجامعة الأدرنية، عمان، الأردن.

- زاهر، ضياء الدين، كيف تفكر النخبة العربية في تعليم المستقبل "دراسة تحليلية"،١٩٩٠، منتدى الفكر العربي، عمان، الأردن.

- زروال، فتيحة، مصادر ومستويات الإجهاد لدى الأستاذ الجامعي واستراتيجيات المرشد النفسي في علاجه والوقاية منه، رسالة ماجستير، ٢٠٠٢، جامعة باتنة، الجزائر.

- زيتون، عايش محمود، أساليب التدريس الجامعي، ١٩٩٥، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

- السالم، مؤيد سعيد وباطويح، محمد عمر، الجامعة المنتجة في إستراتيجية جامعة حضرموت للعلوم والتكنولوجيا، ورقة عمل مقدمة لندوة الجامعة المنتجة المنعقدة في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية،١٩٩٩.

- سلامة، رمزي، المسار الوظيفي لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي في الدول العربية وتحديات النوعية، مداولات المؤتمر الإقليمي العربي حول التعليم العالي، القاهرة،٢٠٠٩، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، مكتب بيروت.

- أبو سمرة، محمد، استقراء واقع الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية والارتقاء بها إلى ما يلبي حاجات تحقيق التنمية الشاملة، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الثالث لاتحاد نقابات أساتذة وموظفي الجامعات الفلسطينية "الجودة والتميز والاعتماد في مؤسسات التعليم العالي"،٢٠٠٧، المجلد (١)، جامعة القدس.

- السميح، عبد المحسن بن محمد، تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات بعض الدول الغربية والعربية، مجلة التربية، ٨ (١٥) ٢٦٥-٣١٣ (٢٠٠٥).

- السنبل، عبد العزيز، التربية في عالم متغير، (٢٠٠٢، المكتبة الجامعية الحديثة، القاهرة، مصر.

- سودان، محمد عادل، تهيئة الأستاذ الجامعي، ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية،١٩٨٣، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.

- شاهين، محمد عبد الفتاح، التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي، ورقة علمية أعدت لمؤتمر "النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني"٢٠٠٤.

- شاهين، محمد عبد الفتاح، التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي، مؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، ٢٠٠٤، برنامج التربية ودائرة ضبط النوعية في جامعة القدس المفتوحة، رام الله، فلسطين.

- أبو شعيرة، خالد محمد وغباوي، ثائر أحمد،التربية المستقبلية الملامح والطموح،٢٠١٠، مكتبة المجتمع العربي، عمان، الأردن.

- صبري، هالة عبد القادر، جودة التعليم العالي ومعايير الإعتماد الأكاديمي "تجربة التعليم الجامعي الخاص في الأردن"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي ٢(٤) ١٤٨-١٧٦ (٢٠٠٩).

- الصغير، أحمد حسين، التعليم الجامعي في الوطن العربي "تحديات الواقع ورؤى المستقبل"، ٢٠٠٥، عالم الكتب للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، مصر.

- طعيمة، رشدي أحمد والبندري، محمد بن سليمان، التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير، ٢٠٠٤، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.

- الطويل، هاني عبد الرحمن، الإدارة التربوية والسلوك المنظمي، ١٩٨٩، الجامعة الأردنية.

- الطويل، هاني عبد الرحمن، الإدارة التعليمية "مفاهيم وآفاق"، ١٩٩٩، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

– الظالمي، محسن والإمارة، أحمد والأسدي، أفنان، قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر الجامعات وبعض مؤسسات سوق العمل، ٢٠٠٨، دراسة تحليلية في منطقة الفرات الأوسط، جامعة الكوفة، بغداد، العراق.

– عبد العال، حسن ابراهيم، التربية الإبداعية ضرورة وجود، ٢٠٠٥، دار الفكر، القاهرة، مصر.

– عبد الفتاح، جلال، إعداد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، مجلة العلوم التربوية، معهد الدراسات التربوية بجامعة القاهرة، ١ (١) ٢٥٨–٢٧٤ (١٩٩٣).

– عبيدات، أسامة وسعادة، ساندة، المهارات المتوفرة في مخرجات التعليم العالي الأردني بما يتطلبه سوق العمل المحلي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ٣ (٥) ٧٤-٩٥ (٢٠١٠).

– العجمي، نوف بنت عبد العالي الاحتياجات التدريبية لعضوات هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهن، مجلة دراسات العلوم التربوية، ٣٩ (١) ١٧–٣٢ (٢٠١٢).

– عطا، إبراهيم محمد، المرجع في تدريس التربية الإسلامية، ٢٠٠٦، مركز الكتاب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

– عطا، محمود، تطور نظام تقويم أداء عضو هيئة التدريس في الجامعات المصرية في ضوء خبرة بعض الجامعات الأخرى، مجلة الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، (١٨) ص ٦٢ (٢٠٠٤).

– العزاوي، حسن والتميمي، ميسون، مدى توافر مهارات التدريس لدى تدريسي اللغة العربية وطرائق تدريسها بجامعتي بغداد والمستنصرية في ضوء معايير الجودة، مجلة كلية التربية الأساسية، جامعة بابل، ١٣ (١) ٥٠-٩٧ (٢٠١٣).

– علي، علي حمود،التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس: مدخلاً لتحقيق الجودة في التعليم الجامعي، ٢٠١٢، ورقة بحث، جامعة الخرطوم، السودان.

– غالب، ردمان محمد وعالم، توفيق علىالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ١ (١) ١٦٠-١٨٨ (٢٠٠٨).

– الغامدي، على بن محمد، دور تقدير أداء عضو هيئة التدريس الجامعي لمهامه التعليمية، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العربي السنوي الثالث حول الاتجاهات الحديثة لجودة الأداء الجامعي بالوطن العربي المنعقد بالشارقة الإمارات العربية المتحدة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية،٢٠٠٨ .

– فلبمان، غدير زين الدين، دراسة احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في جامعة طائف، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، ٣ (٤) ٣٠-٧٣ (٢٠١٤).

– قليه، فاروق، الدراسات المستقبلية من منظور تربوي، ٢٠٠٣، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

– قليه، فاروق عبده، أستاذ الجامعة الدور والممارسة "بين الواقع والمأمول"، ١٩٩٧، دار زهراء الشرق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

– القواسمة، احمد حسن درجة، ممارسة عضو هيئة التدريس بجامعة طيبة لدوره في تعزيز منهاج التفكير لدى طلبته في ضوء منظومة التفكير الإسلامي، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، ٤ (٣٣) ٣٧-٤٨ (٢٠١٣).

– كامل، مصطفى محمد، تصور مستقبلي لأدوار المعلم في ضوء التغيرات المتوقعة في المجتمع ومنظومة التعليم والمعايير القومية للتعليم، المؤتمر العلمي التاسع عشر: تطوير مناهج التعليم في

ضوء معايير الجودة، ٢٥-٢٦ يوليو، جامعة عين شمس، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، ٣ (٢٠٠٧).

- كنعان، أحمد علي، تطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية وفق معايير الجودة الشاملة: مقياس مقترح لتقويم الأداء التدريسي وتطويره في كلية التربية بجامعة دمشق، ٢٠٠٥، المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر، تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة، جامعة عين شمس، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.

- مجلة المعرفة، موقع الكتروني، استرجع في ٢٠١٦/٩/١٧ من المصدر، http://almarefh.net/show_content_sub.php.

- مرسي، محمد منيرالاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسية، ٢٠٠٢، عالم الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

- مدني، غازي بن عبيد، تطوير التعليم العالي كأحد روافد التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٢، ورقة عمل مقدمة لندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام 2020 المنعقدة في الرياض خلال الفترة الواقعة (٢٣–٢٥) أكتوبر، الرياض، المملكة العربية السعودية.

- المعاني، وليد، التعليم العالي في الأردن "رؤية مستقبلية"، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر رؤية مستقبلية للتعليم العالي في الأردن،٢٠٠٢، عمان، الأردن.

- معايير ضبط جودة التعليم العالي، جامعة مؤتة. استرجع في ٢٠١٦/٢/١٢ من المصدر httphttps://www.mutah.edu.jo/docs/quality_assurace_standarts.pdf

- ابن موسى، علي بن عبد الله، العلاقة بين تطوير الأداء المهني عند أعضاء هيئة التدريس وارتفاع مستوى التحصيل عند الطلاب في كلية التربية بجامعة الملك خالد، المجلة العربية للتربية، تونس، ٢ (٢٧) ٦٢–٨٠ (٢٠٠٧).

–موسى، محمد فتحي والعتيبي، منصور بن نايف، تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقاً لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ١ (١٤٥) ١-٧٠ (٢٠١١).

– النشار، محمد حمدي، الإدارة الجامعية – التطوير والتوقعات، ١٩٨٥، جامعة أسيوط، القاهرة، مصر.

– نصار، وفاء محمود، تنمية مهارات التفكير لدى الطلاب الموهوبين، مجلة رسالة الجامعة، (٢٠١٦).استرجع في ٢٠١٦/٢/٢٠ من المصدر

http://archive.omaniaa.co/archive/index.php/t-682968.html.

– النعيمي، طه، الإعداد المهني والتقني لأعضاء هيئة التدريس والإداريين، ١٩٨٥، وقائع الندوة الفكرية الثانية لرؤساء ومديري الجامعات في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، السعودية.

– الهويد، ندى علي سالم، مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي "دراسة ميدانية من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطالبات في جامعة أم القرى"، رسالة ماجستير، ٢٠١٣ ، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

– الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، تقويم نواتج التعلم، ٢٠٠٨، القاهرة، مصر.

– وزارة التعليم العالي الأردني، استرجع في ٢٠١٦/٨/٢٠ من المصدر،

http://www.mohe.gov.jo/ar/pages/Statistics.aspx

– وزارة التعليم العالي السعودي استرجع في ٢٠١٦/٢/١٥ من المصدر،

http://faculty.ksu.edu.sa

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Blass،E. Researching the Future: Method or Madness? Future، 35 (10)1041-1051، (2003).
- Bloom, B. S. Taxonomies of educational objectives, (1956), Handbook 1, Cognitive Domain. NY: McKay.
- Choy, D, Wong, A, Lim, K, Chong,S Beginning Teachers' Perceptions of their Pedagogical Knowledge and Skills in Teaching:A Three Year Study, Australian Journal of Teacher Education, 5 (38) 67-79، (2013).
- Cohn, L. Maanion, L. & Morrision, K. Research Method in Education, 2000, (5th ed), London, Routledge Falmor.
- Dick, W. & Carey, L. The Systematic Design of Instruction, 1990, (3rd ed.). Ill: Scott. Foresman & Company.
- Forehand, M. Bloom's taxonomy: Original and revised. In M. Orey (Ed.). Emerging perspectives on learning. teaching and technology. Department of _Educational and Instructional Technology. University of Georgia. AECT Publication. Guilford, J. P. (1959). "Three faces of intellect. American Psychologist. (14) 469-479, (2005).
- Gagne, R. M, Wager, W. & Rojas. A Planning and Authoring Computer-Assisted Instruction lessons, Educational Technology,3(5) 17-26,(1981).
- Gagne, R. M. Briggs, J. L. & Wagerm W. W. Principles of Instructional Design, 1992, (4th ed.). USA: Holt. Rinehart. & Winston.
- Heijke, Hans & Meng, Christoph. (2006). Discipline-Specific and Academic Competencies of theHigher Educated: their Value in the Labour Market and their Acquisition in Education. Paper presented on the occasion of the departure of Wim Nijhof, University of Twente, 29 September 2006.
- Ijaiya, N. Y. & Alabi, A. T.. Teacher Education in Africa and Critical Thinking Skills: Need and Strategies. Department of Educational Management,2010, University of Ilorin, Nigeria.

- Lord, T. & Baviskar, S. "Moving Students from Information Recitation to InformationUnderstanding: Exploiting Bloom’s Taxonomy in Creating Science Questions". Journal of College Science Teaching, (March-April), 3 (22) 40-44, (2007).
- Naidoo, Kogi. Staff Development: Aligner for Quality Assurance, 2002, Newzeland: Massy University (K. Naidoo and Massy .ac,nz) In the OCED International Education Indicators: A Framework for Analysis OCED/CERI. Paris.
- Orata, Pedro. T. The Problem Professor of Education, The Journal of Higher Education, 16 (5) 589-599, (1999).
- Smith, C. Essential Tasks and Skills for Online Community College Faculty, New Directions for Community Colleges,13(150)43-55, (2010).
- Tollerud, & Toni. The Perceived Self _Efficacy of Teaching Skills of Advanced Doctoral Studies and Graduates From Counselor Education programs, PhD, 2011, Dissertation, The University of Iowa.
- UNDP,. UNDP Distance Education and Training Site, UNESCO; 2001, www.undp.org/info21/saudi/home.htm.
- Wang, V. & Farmer, L. "Adult Teaching Methods in China and Bloom’s Taxonomy". International Journal for the Scholarship of Teaching and Learning, 2 (2) 1-17, (2008).

الملاحق

ملحق (١)

استبانة واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية بصورتها الأولية

تحكيم استبانة

سعادة الدكتور/الدكتورة:............................ سلمكم الله.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تجري الباحثة دراسة علمية حول" واقع دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية "

وقد قامت الباحثة ببناء أداة خاصة(الإستبانة) تكونت من (٤٥) فقرة موزعة على المجالات التي تضمن دور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم(الطلبة) وهي على النحو الآتي:

١- المجال المعرفي

٢-المجال الوجداني "القيمي"

٣-المجال النفسحركي "المهاري"

وتأمل الباحثة من سعادتكم قراءة الفقارات بدقة والإجابة عنها بوضع إشارة(✓) أمام الفقرة التي ترونها مناسبة وذلك بهدف تحكيمها وفقاً لمعايير الحكيم المعتمدة في الإستبانة وهي: وضوح الفقارات وإنتمائها للمجال، وستستثمر معلوماتكم لغايات البحث العلمي فقط .

مع كل الشكر والتقدير لكم مقدماً

بيانات المحكم

الإســـم:................ الرتبة الأكادمية:.......................

مكان العمل:........... التـــخصص:........................

الباحثة

سمية محمود عبدالفتاح سمارة

القسم الأول: البيانات الشخصية

يرجى التكرم بالإجابة عن هذه الأسئلة بوضع إشارة (√).

١- المستوى الدراسي

☐ سنة ثانية فما دون ☐ سنة ثالثة فأكثر

٢- الكلية

☐ علمية ☐ إنسانية

٣- الجنس

☐ ذكر ☐ أنثى

٤- الجامعة

☐ الجامعة الأردنية ☐ الجامعة الهاشمية

☐ جامعة اليرموك ☐ جامعة مؤتة

القسم الثاني: مجالات وفقرات الإستبانة

المجال الأول: المجال المعرفي

الرقم	نص الفقرات	وضوح العبارة		الانتماء للمحور		السلامة اللغوية		التعديلات المقترحة
		واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	سليمة	غير سليمة	
	المجال المعرفي							
١	يسهم عضو هيئة التدريس إلى إكساب الطالب القدرة على استرجاع وتذكر المعلومات، (الحقائق، المبادئ، القواعد، القوانين والنظريات) كما تعلمها.							
٢	يسعى عضو هيئة التدريس إلى إكساب الطالب الفهم الكامل ليكون قادراً على ترجمة ما تعلمه وتفسيره، واستنتاج نتيجة أو تأثيرات محتملة منه.							
٣	يعمل عضو هيئة التدريس على تمكين الطالب من اختبار وتطبيق تجريدات معينة، كالقواعد والقوانين والمبادئ، في مواقف جديدة والقدرة على التنبؤ بالنتائج.							
٤	يقوم عضو هيئة التدريس على إكساب الطالب المعارف ليستوعبها فيما يتعلق: بالحقائق، المفاهيم والاصطلاحات.							
٥	يقوم عضو هيئة التدريس على إكساب الطالب القدرة على تحليل وتجزئة الموضوع أو النظام، إلى مكوناته المختلفة.							
٦	يقوم عضو هيئة التدريس بتمكين الطالب من إعادة تنظيم الأجزاء، أو العناصر، وتجميعها، وترتيبها.							
٧	يسعى عضو هيئة التدريس لتمكين الطالب من القدرة على إصدار الأحكام، من خلال معايير موضوعية تتعكس على كفاية الحكم كمياً وكيفياً.							
٨	يقوم عضو هيئة التدريس بتمكين الطالب من القيام بعمليات الربط والتنظيم لمعلوماته المكتسبة، وإصدار الأحكام عليها.							
٩	يقوم عضو هيئة التدريس بتمكين الطالب من تطبيق المعلومات المكتسبة في ظروف جديدة لتنمية قدراته الذهنية.							

١٠	يحرص عضو هيئة التدريس على تطوير قدرة الطالب عل فهم المعاني الخفية أو الضمنية، من المعارف التي يتلقاها في الجامعة.							
١١	ينمي عضو هيئة التدريس مهارات الإبداع الفكري والعملي لدى الطالب.							
١٢	ينمي عضو هيئة التدريس القدرة لدى الطالب في صياغة الفروض العلمية واختيارها.							
١٣	التشجيع على ابتكار الطالب وتنظيمه وتطويره لمهارات خارجة عن المألوف.							
	المجال الثاني:المجال النفسحركي"المهاري"							
١	ينمي عضو هيئة التدريس مهارات الدقة والتنسيق والمرونة لدى الطالب.							
٢	يسهل عضو هيئة التدريس إكساب الطالب لمهارة الملاحظة، المحاكاة، التطبيق، التقويم، والانتقاد.							
٣	يسعى عضو هيئة التدريس لتشجيع وتمكين الطالب من التقليد، الأداء، البراعة.							
٤	تمكين الطالب من التكييف لتعديل المهارة المكتسبة لتوافق موقفاً أدائياً جديداً.							
٥	يقوم عضو هيئة التدريس بتهيئة الطلاب للسلوك أو المهارة المراد تعليمها (جذب الانتباه).							
٦	يسعى عضو هيئة التدريس لزيادة الدافعية المستدامة لدى الطلاب وتحفيزهم لمزيد من التعلم والعمل.							
٧	ينمي عضو هيئة التدريس سلوكيات التفوق والنجاح لدى الطالب.							
٨	يساعد عضو هيئة التدريس الطلبة من النظرة الشاملة لجوانب شخصيتهم المختلفة وتنميتهم.							
٩	يوجه عضو هيئة التدريس الطلبة نحو السلوكيات الإيجابية المتعلقة بالاختبارات الشفهية.							

المجال الثالث: المجال الوجداني"القيمي"

الرقم	نص الفقرات	وضوح العبارة		الانتماء للمحور		السلامة اللغوية		التعديلات المقترحة
		واضحة	غير واضحة	منتمية	واضحة	غير واضحة	منتمية	
	المجال الوجداني" القيمي"							
١	ينمي عضو هيئة التدريس روح التعاون لدى الطلبة.							
٢	يسعى عضو هيئة التدريس لتنمية توخي العدالة في نفوس الطلاب.							
٣	يسعى عضو هيئة التدريس لبناء علاقات إنسانية مع الطلاب بعيدة عن الجنس، الديانة، اللون...إلخ							
٤	يوجه عضو هيئة التدريس الطلبة على استخدام الأسلوب الهادئ المتزن في التعامل مع الطلاب، والمرونة في التعامل مع الآخرين واستشارتهم عند اتخاذ القرارات.							
٥	يطور عضو هيئة التدريس العلاقات الإنسانية المعتمدة على القيم والأخلاق بين الطلبة.							
٦	يقوم عضو هيئة التدريس على توعية الطلاب بمخاطر العنف وسوء السلوك الذي يسود المؤسسات التعليمية.							
٧	يعمل عضو هيئة التدريس على معالجة تخلخل منظومة القيم الأخلاقية الدينية والاجتماعية لدى الطلبة.							
٨	يعمل عضو هيئة التدريس على إكساب الطلبة القيم والمبادئ الأخلاقية، وإتاحة الفرصة لتطبيقها.							

ملحق (٢)

قائمة بأسماء أعضاء لجنة المحكمين لأداتي الدراسة وفقاً لمراكزهم الوظيفية

الرقم	اسم المحكم	الرتبة العلمية	اسم الجامعة
١	د. إبراهيم أحمد الزعبي	أستاذ دكتور/ مناهج وتدريس	جامعة آل البيت
٢	د. أحمد البدري	أستاذ دكتور/ علم نفس	جامعة الزرقاء الخاصة
٣	د. أديب ذياب حمارنة	أستاذ دكتور/ مناهج وتدريس	جامعة آل البيت
٤	د. أيمن أحمد العمري	أستاذ دكتور/ إدارة تعليم عالي	الجامعة الهاشمية
٥	د. ثناء نجاتي عياش	أستاذ دكتور/ لغة عربية	الجامعة الهاشمية
٦	د. ماهر مفلح الزيادات	أستاذ دكتور/ مناهج وتدريس	جامعة آل البيت
٧	د. محمد إلياس بكر العزاوي	أستاذ دكتور/ علم نفس تربوي	جامعة الزرقاء الخاصة
٨	د. يزيد عيسى الشورطي	أستاذ دكتور/ أصول تربية	الجامعة الهاشمية
٩	د. سعاد عبد الكريم الوائلي	أستاذ مشارك /مناهج وأساليب تدريس	الجامعة الهاشمية
١٠	د. عبد السلام يوسف الجعافرة	أستاذ مشارك /مناهج وأساليب تدريس	جامعة الزرقاء الخاصة
١١	د. محمد جوارنة	أستاذ مشارك /مناهج وأساليب تدريس	الجامعة الهاشمية
١٢	د. نادر جرادات	أستاذ مشارك / تربية خاصة	جامعة الزرقاء الخاصة
١٣	د. أشرف فؤاد كنعان	أستاذ مساعد /مناهج وأساليب تدريس	جامعة الزرقاء الخاصة
١٤	د. جلال ضمرة	أستاذ مساعد / إرشاد نفسي تربوي	الجامعة الهاشمية
١٥	د. زهير الزعبي	أستاذ مساعد / أصول تربية	الجامعة الهاشمية

ملحق (٣)

استبانة دور أعضاء الهيئة التدريسية بصورتها النهائية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

تجري الباحثة دراسة علمية بعنوان **التوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية**، وقد قامت الباحثة ببناء أداة خاصة "الإستبانة" تكونت من (٣٠) فقرة موزعة على المجالات التالية:

١- المجال المعرفي.

٢- المجال الوجداني "القيمي".

٣- المجال النفسحركي "المهاري".

ملاحظة: تقيس هذه الاستبانة الواقع الحالي لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الأردنية الحكومية والتي سيتم الاعتماد عليها كأحد المرتكزات لتحديد التوقعات المستقبلية.

وتأمل الباحثة من الطلبة الأعزاء قراءة الفقرات بدقة والإجابة عنها بوضع إشارة (√) أمام الفقرة التي ترونها مناسبة وتعبر عن رأيكم عن درجة وجود الصعوبة، وستستثمر معلوماتكم لغايات البحث العلمي فقط.

مع كل الشكر والتقدير لكم مقدماً

الباحثة

سمية محمود عبد الفتاح سمارة

أولاً: بيانات أفراد عينة الدراسة:

يرجى التكرم بالإجابة عن هذه الأسئلة بوضع إشارة (✓).

١- المستوى الدراسي:

☐ سنة ثانية فما دون ☐ سنة ثالثة فأكثر

٢- الكليات:

☐ علمية ☐ إنسانية

٣- الجنس:

☐ ذكر ☐ أنثى

٤- الجامعة:

☐ الجامعة الأردنية ☐ الجامعة الهاشمية

☐ جامعة اليرموك ☐ جامعة مؤتة

ثانياً: محاور وفقرات الاستبانة عن واقع دور عضو هيئة التدريس في تنمية مخرجات التعليم:

المجال الأول: المجال المعرفي:

يسهم عضو هيئة التدريس في تنمية مخرجات التعليم في المجال المعرفي عن طريق:

رقم	نص الفقرات	درجة التقدير				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
١	يحفز الطلبة على اكتساب المعلومات وتذكرها واسترجاعها.					
٢	ينمي عمليات الفهم لدى الطلبة.					
٣	يوظف المادة التعليمية في طرق متنوعة.					
٤	يشجع الطلبة على الشرح والتفسير لما يتعلمونه.					
٥	ينمي لدى الطلبة المقدرة على التنبؤ بالنتائج العملية للمعرفة.					
٦	يكسب الطلبة المقدرة على تحليل الموضوعات و تجزئتها.					
٧	يوجه الطلبة الى إعادة تنظيم المعلومات وترتيبها.					
٨	ينمي لدى الطلبة المقدرة على إصدار الأحكام بشكل موضوعي.					
٩	ينمي مقدرة الطلبة على فهم المعاني الخفية أو الضمنية للمادة المتعلمة.					
١٠	يشجع الطلبة على صياغة الفرضيات التعليمية واختبارها.					
١١	ينمي لدى الطلبة مهارات الإبداع الفكري.					

المجال الثاني: المجال الوجداني "القيمي":

يسهم عضو هيئة التدريس في تنمية مخرجات التعليم في المجال الوجداني"القيمي" عن طريق:

رقم	نص الفقرات	درجة التقدير				
		عالية جدا	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدا
١	يسعى لتنمية قيم العدالة لدى الطلبة.					
٢	يحث الطلبة على المرونة في التعامل مع الآخرين.					
٣	يوجه الطلبة إلى الابتعاد عن مظاهر العنف.					

٤	يعزز لدى الطلبة الشعور بالانتماء للمجتمع المحلي.					
٥	يشجع الطلبة المحافظة على الممتلكات العامة.					
٦	ينمي لدى الطلبة أهمية الحوار والانفتاح على الثقافات الأخرى.					
٧	يحصن الطلبة فكرياً من مخاطر مواقع التواصل الاجتماعي.					
٨	يشجع الطلبة بالإطلاع على الأحداث الجارية.					
٩	يحث الطلبة على التعبير عن أرائهم بحرية و شجاعة.					
١٠	يوضح للطلبة أهمية قيمة التسامح بينهم.					

المجال الثالث: المجال النفسحركي "المهاري":

يسهم عضو هيئة التدريس في تنمية مخرجات التعليم في المجال النفسحركي"المهاري" عن طريق:

رقم	نص الفقرات	درجة التقدير				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
١	يشجع الطلبة على مهارة دقة الملاحظة.					
٢	يحث الطلبة على مهارة المحاكاة الموضوعية.					
٣	يسعى لتحفيز الطلبة على التعلم بالعمل.					
٤	ينمي لدى الطلبة السلوكيات الإيجابية.					
٥	يدرب الطلبة على مهارة الإستقصاء في البحث واكتساب المعلومة.					
٦	يكسب الطلبة مهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.					
٧	يحث الطلبة على مهارات الكتابة بالموضوعات المختلفة.					
٨	يرسخ لدى الطلبة مهارة إدارة الوقت.					
٩	يشجع الطلبة على المشاركة في اتخاذ القرارات.					

ملحق (٤)

استبانة الخبراء الجولة الأولى بصورتها الأولية

التوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية

الأستاذ الخبير................ المحترم

تحية طيبة وبعد:

تروم الباحثة إجراء دراسة علمية تهدف إلى تحديد التوقعات المستقبلية لدور عضو هيئة التدريس في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الأردنية الحكومية خلال العشر سنوات القادمة من القرن الحادي والعشرين.

ونظراً لما تتمتعون به من خبرة تربوية واسعة ونظرة علمية شاملة في مجال التعليم الجامعي، يرجى التفضل بالإطلاع على هذه الاستبانة التي بين أيديكم ودراسة كل فقرة من فقراتها واختيار الإجابة التي تمثل رأيكم بوضع إشارة (×) في المكان المناسب.

تعليمات:

١. التوقعات المستقبلية حيث أن درجات الموافقة على النحو الأتي: (٥) درجات موافق جداً، (٤) درجات موافق، (٣) محايد، (٢) معارض، (١) معارض جداً.

٢. إذا كان درجة توقعك (٣) فما دون على أي من الفقرات المتوقعة أرجو ذكر الأسباب أمامها.

٣. إذا كانت لديكم اقتراحات بإضافة فقرات جديدة يرجى ذكرها في نهاية الاستبانة.

علماً بأن الغرض من هذا البحث هو لاستكمال الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية.

وتقبلوا خالص الشكر والتقدير لجهودكم وحسن تعاونكم

الباحثة

سمية محمود عبد الفتاح سمارة

التوقعات المستقبلية لدور عضو هيئة التدريس في تنمية مخرجات التعليم / الجولة الأولى

رقم الفقرة	التوقع من عضو هيئة التدريس القيام بالمهام أدناه في العقد الثاني من القرن ٢١ المجال المعرفي	درجة الموافقة					ذكر الأسباب
		٥ موافق جداً	٤ موافق	٣ محايد	٢ معارض	١ معارض جداً	
١	يركز عضو هيئه التدريس على الماضي المجيد ويرى المستقبل من خلال هذا المنظور لدى الطلبة.						
٢	يتبع عضو هيئه التدريس أسلوب للتخطيط التربوي في تنميه الطلبة.						
٣	إجراء التقويم شامل مستمر للطلبة.						
٤	استخدام أساليب التعليم عن بعد.						
٥	تبني مناهج على أساس احتوائها على المادة العلمية القابلة للتعديل والتطوير.						
٦	عدم التخلي نهائياً عن الحفظ والتلقين في بعض المواد والعلوم.						
٧	اعتماد معايير التمييز والكفاءة والإبداع في إعداد الطلبة لتمكينهم من أداء واجباتهم المستقبلية.						
٨	قبول الطلبة وفقاً لمعايير التميز والكفاءة في التخصصات العلمية.						
٩	توفير شبكة معلومات محوسبة وتوجيه الطلبة على استخدامها.						
١٠	تبني إبداعات وابتكارات الطلبة.						
١١	يحرص عضو هيئة التدريس على نشر ثقافة الإبداع لدى الطلبة.						
١٢	تعديل المناهج والخطط بما يركز على جودة التعليم العالي.						
١٣	إقامة مؤتمرات وندوات علمية تستقطب المتميزين من الطلبة.						

١٤	توجيه الطلبة للاشتراك في قواعد البيانات العالمية.						
١٥	فتح المجال أمام الطلبة للاشتراك في المعارض المتخصصة داخلياً وخارجياً.						
١٦	اعتماد أسلوب الشجرة التعليمية بدلا من السلم التعليمي لدى الطلبة.						
١٧	إجراء دراسات ميدانية للظروف التي تحيط بالطلبة والمشكلات التي تواجههم للوقوف على حلها.						
١٨	توجيه واستثمار الطلبة المتفوقين في التخصصات المختلفة.						
١٩	وضع برامج لخفض نسبة الهدر في التعليم.						
٢٠	اتخاذ البرامج لرفع كفاءة وفاعلية التعليم الجامعي.						
٢١	تفعيل نظام المعلومات عن الطلبة.						
٢٢	اعتماد أنظمة إدارية تسهل إجراءات الطلبة الأكاديمية.						
٢٣	تحديد معايير واضحة وثابتة لنظام الامتحانات للقبول في الجامعات.						
٢٤	استخدام وتوجيه الموارد المالية والبشرية المتاحة للتعليم بصورة أفضل.						
٢٥	التركيز على قول الطلبة في التخصصات ذات الارتباط بحاجة المجتمع.						
٢٦	تحقيق التوازن بين عمليات التعليم ومتغيرات العصر الحديث.						
٢٧	إيجاد نظام تعليمي عالي الجودة يتناغم مع متطلبات الحياة المعاصرة.						
٢٨	وضع برامج وأنشطة تحفيزية تنافسية للطلبة.						
٢٩	إجراء دراسات للكشف عن مستوى توافر المهارات لدى أعضاء هيئة التدريس حسب التخصصات التي تنعكس على تنمية مهارات الطلبة.						

٣٠	تطبيق معايير ضمان الجودة لاستخدام الموارد المالية والبشرية بصورة صحيحة.						
٣١	تحديث البرامج التعليمية وتغيير أنماط التعليم الجاري وضبط جودته لتصبح قادرة على مواجهة الأثيرات السلبية لمحركات التغيير العالمية.						
٣٢	بناء قاعدة علمية وتكنولوجية وطنية ورعايتها وتطويرها.						
٣٣	إعادة النظر في سياسات القبول بحيث يكون للتعليم التقني نصيب أوسع.						
٣٤	التركيز على البحوث التطبيقية عوضا عن البحوث النظرية.						
٣٥	تحديث مناهج تساعد على تطوير المهارات الفكرية مثل التفكير التحليلي، الاتصال، القيادة، المبادرات المؤسسية.						
٣٦	توجيه الطلبة نحو إجراء البحوث العلمية						
	المجال النفسحركي" المهاري"						
١	نشر الثقافة التربوية وتبسيطها لدى الطلبة بمجالاتها المختلفة عبر الوسائل الإعلام.						
٢	اعتماد مبادئ الديمقراطية وتكافؤ الفرصة التعليمية، الحرية التعليمية.						
٣	اعتماد مبدأ مشاركة الطالب في صناعة القرارات المتصلة بالجامعات.						
٤	النظر إلى عضو هيئة التدريس على أنهم قيم معرفية وعقلية.						
٥	إعطاء الحرية للطلبة لإبراز قدراتهم ومهاراتهم.						
٦	الإفادة من آراء الطلبة ومقترحاتهم في تحديد مسارات التعليم العالي.						
٧	تنمية العلاقات لدى الطلبة بالانضمام إلى مكاتب خدمة الطلبة في الجامعة.						
٨	متابعة العلاقة مع الخريجين من خلال تحديث عناوينهم وتزويدهم بالنشرات التي						

	تخدم مجالات عملهم.						
٩	تصميم برامج وأنشطة للاهتمام بالمواهب والإبداع لدى الطلبة.						
١٠	تنمية الإبداع والابتكار لدى الطلبة.						
١١	إبتعاث الطلبة إلى جامعات متميزة وإعادة توظيفهم كأعضاء هيئة تدريس.						
١٢	يسعى لتنمية قيم العدالة لدى الطلبة.						
	المجال الوجداني"القيمي"						
١	تطوير المكتبات إلى مصادر تعلم بواسطة شبكه معلومات.						
٢	التدريب على مهارة الوصول إلى المعلومة من قبل الطالب ذاتياً بواسطة شبكه المعلومات.						
٣	بناء (بنوك نموذجيه للأسئلة) وتدريب عضو هيئة التدريس على الوصول إليها والاستفادة منها في تنميه الطلبة.						
٤	تصميم برامج تدريبيه ملائمة للخطط الدراسية للطلبة.						
٥	السعي لتعزيز السلوكيات والقدرات الإبداعية والإبتكارية لدى الطلبة.						
٦	تحويل المعارف إلى برامج تنفيذية ذات كفاءة عالية.						
٧	تفعيل قنوات الاتصال الفعال بين عضو هيئة التدريس والطلبة.						
٨	توظيف قدرات الطلبة المتميزة في الكليات التابعة لهم.						
٩	توفير التكنولوجيا للطلبة لاستثمارها في الإبداع						
١٠	متابعة الخريجين المتميزين الموهوبين واستثمار قدراتهم.						
١١	توفير الفرص والموارد اللازمة لحقيق أهداف الطلبة وفق معايير دولية.						
١٢	تدريب الطلبة وتعليمهم طبقاً لحاجات						

	السوق المتجددة.						
١٣	الاهتمام بالمهن المستندة إلى تقنيات حديثة.						
١٤	تصميم برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء المهارات التدريسية لتطوير أدائهم في الإعداد والتأهيل والتدريب.						
١٥	عقد دورات تدريبية وورش عمل لأعضاء هيئة التدريس بمشاركة الطلبة.						
١٦	اعتماد التخطيط العالي لبرامج التطوير الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس لخدمة تنمية المهارات لدى الطلبة.						
١٧	التعريف بالأنماط التعليمية المستحدثة في ضوء معطيات تكنولوجيا التعليم.						
١٨	المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية بموضوع اختصاص عضو هيئة التدريس.						
١٩	تصميم برنامج أكاديمي (تدريب مهني) في مجال تكنولوجيا التعليم التعلمي يتم من خلاله التركيز على أساليب التعلم الذاتي. تقنية الحاسب والوسائط المتعددة وتطبيقات التكنولوجيا الرقمية والغير رقمية في أسلوب التعلم عن بعد.						
٢٠	التدريب أثناء الخدمة (التعليم المستمر) على المستحدثات والمستجدات وعلى احدث القضايا المعاصرة في مجال تخصص عضو هيئة التدريس وعلى تطوير قدراته الذاتية (التعلم الذاتي).						

ملحق (٥)

استبانة الخبراء الجولة الأولى بصورتها النهائية:

التوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية

إلى الفاضل الخبير........ المحترم

تحية طيبة وبعد:

تريد الباحثة إجراء دراسة علمية تهدف إلى تعرف التوقعات المستقبلية لدور عضو هيئة التدريس في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الأردنية الحكومية خلال المدة الممتدة من عام ٢٠١٦ إلى ٢٠٢٦ أي خلال العقد الثاني من القرن الحادي والعشرين.

ونظراً لما تتمتعون به من خبرة تربوية واسعة ونظرة علمية شاملة في مجال التعليم الجامعي، يرجى التفضل بالإطلاع على هذه الاستبانة التي بين أيديكم ودراسة كل فقرة من فقراتها واختيار الإجابة التي تمثل رأيكم بوضع إشارة (*) في المكان المناسب.

تعليمات:

١. التوقعات المستقبلية حيث أن درجات الموافقة على النحو الأتي:

(٥) درجات موافق جداً، (٤) درجات موافق، (٣) درجات محايد، (٢)درجتان معارض، (١) درجة واحدة معارض جداً.

٢. إذا كان درجة توقعك (٣) فما دون على أي من الفقرات المتوقعة أرجو ذكر الأسباب أمامها.

٣. إذا كانت لديكم اقتراحات بإضافة فقرات جديدة يرجى ذكرها في نهاية الاستبانة.

علماً بأن الغرض من هذا البحث هو الاستكمال الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية.

وتقبلوا خالص الشكر والتقدير لجهودكم وحسن تعاونكم

الباحثة

سمية محمود عبد الفتاح سمارة

التوقعات المستقبلية لدور عضو هيئة التدريس في تنمية مخرجات التعليم / الجولة الأولى

رقم الفقرة	التوقع من عضو هيئة التدريس القيام بالمهام أدناه في العقد الثاني من القرن ٢١ المجال المعرفي	درجة الموافقة					ذكر الأسباب
		موافق جداً ٥	موافق ٤	محايد ٣	معارض ٢	معارض جداً ١	
١	تبني مناهج تتضمن مادة علمية قابلة للتعديل.						
٢	اعتماد معايير (التميز والكفاءة والإبداع) في إعداد الطلبة لتمكينهم من أداء واجباتهم المستقبلية.						
٣	حث المسئولين على توفير شبكة معلومات محوسبة لتوجيه الطلبة إلى استخدامها.						
٤	تبني أعضاء هيئة التدريس إبداعات ابتكارية الطلبة.						
٥	حرص عضو هيئة التدريس على نشر ثقافة الإبداع لدى الطلبة.						
٦	تطوير (المناهج والخطط) بما يركز على جودة التعليم العالي.						
٧	إقامة (مؤتمرات وندوات علمية) تستقطب المتميزين من الطلبة.						
٨	توجيه الطلبة للاشتراك في قواعد البيانات العالمية.						
٩	فتح المجال أمام الطلبة للاشتراك في المعارض المتخصصة (داخلياً وخارجياً).						
١٠	اعتماد أسلوب الشجرة التعليمية بدلا من السلم التعليمي لدى الطلبة.						
١١	إجراء دراسات ميدانية تحدد الظروف التي تحيط بالطلبة والمشكلات التي تواجههم للوقوف على حلها.						
١٢	استثمار طاقات الطلبة المتفوقين في التخصصات المختلفة.						
١٣	تبني أعضاء هيئة التدريس البرامج التعليمية التي تحد من نسبة الهدر في						

	التعليم.						
١٤	التواصل الاجتماعي مع الطلبة لتبادل المعلومات المتخصصة.						
١٥	الاشتراك في تحديد معايير واضحة لنظام الامتحانات للقبول في الجامعات.						
١٦	تركيز أعضاء هيئة التدريس على تحقيق التوازن بين عمليات التعليم ومتغيرات العصر الحديث.						
١٧	إعتماد أعضاء هيئة التدريس نظام تعليمي عالي الجودة يتناغم مع متطلبات الحياة المعاصرة.						
١٨	وضع أعضاء هيئة التدريس في خططهم الدراسية (برامج وأنشطة) تحفيزية تنافسية للطلبة.						
١٩	تركيز أعضاء هيئة التدريس على تنمية مهارات البحوث التطبيقية عوضاً عن البحوث النظرية عند الطلبة.						
٢٠	تحديث مناهج تساعد على تطوير المهارات الفكرية مثل (التفكير التحليلي، الاتصال، القيادة، المبادرات المؤسسية) لدى الطلبة.						
٢١	توجيه الطلبة نحو إجراء البحوث العلمية.						
	المجال الوجداني (القيمي)						
١	نشر الثقافة التربوية بمجالاتها المختلفة لدى الطلبة من خلال المساقات التربوية.						
٢	اعتماد مبدأ الديمقراطية وتكافؤ الفرص التعليمية.						
٣	اعتماد مبدأ مشاركة الطالب في صناعة القرارات الجامعية التي تتصل بمسيرة الجامعة.						
٤	إعطاء الحرية للطلبة لإبراز مقدراتهم ومهاراتهم.						
٥	إشراك الطلبة من خلال تبني مقترحاتهم في تحديد مسارات التعليم العالي.						
٦	ترغيب الطلبة بالانضمام إلى مكاتب خدمة						

	الطلبة في الجامعة.						
٧	اهتمام أعضاء هيئة التدريس بتنمية قيم العدالة لدى الطلبة.						
	المجال النفسحركي" المهاري"						
١	تطوير المكتبات إلى مصادر تعلم بواسطة شبكه معلومات.						
٢	التدريب على مهارة الوصول إلى المعلومة من قبل الطالب ذاتياً بواسطة شبكه المعلومات.						
٣	بناء (بنك للأسئلة) بتدريب عضو هيئة التدريس على الوصول إليها للاستفادة منها في تنميه الطلبة.						
٤	السعي لتعزيز (السلوكيات والمقدرات الإبداعية والإبتكارية) لدى الطلبة.						
٥	تحويل المعارف إلى برامج تنفيذية ذات كفاءة عالية.						
٦	تفعيل قنوات الاتصال الفعال بين عضو هيئة التدريس والطلبة.						
٧	توظيف مقدرات الطلبة المتميزة في الكليات التابعة لهم.						
٨	توفير التكنولوجيا للطلبة لاستثمارها في الإبداع.						
٩	متابعة الخريجين المتميزين الموهوبين باستثمار مقدراتهم.						
١٠	توفير الفرص والموارد اللازمة لحقيق أهداف الطلبة وفق معايير دولية.						
١١	بناء الطلبة من خلال تعليمهم طبقاً لحاجات السوق المتجددة.						
١٢	الاهتمام بالمهن المستندة إلى تقنيات حديثة.						
١٣	عقد (دورات تدريبية وورش عمل) لأعضاء هيئة التدريس بمشاركة الطلبة						
١٤	اعتماد التخطيط لبرامج التطوير الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس لخدمة تنمية						

	المهارات لدى الطلبة.					
١٥	اعتماد أعضاء هيئة التدريس للبرامج الأكاديمية مع التركيز على التدريب المهني لدى الطلبة.					
١٦	العمل على تطوير مقدرات الطلبة الذاتية وفقاً لمجالات تخصصاتهم الأكاديمية.					
١٧	تصميم برامج وأنشطة للاهتمام بالمواهب والإبداع لدى الطلبة.					
١٨	تنمية (الإبداع والابتكار) لدى الطلبة.					

ويمكن إضافة فقرات أخرى ترونها ضرورية لم ترد في هذه الاستبانة

....

....

....

....

....

....

....

....

ملحق (٦)

أسماء مجموعة الخبراء العشرين لأداة التوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الأردنية خلال العشر سنوات القادمة:

الرقم	اسم الخبير	الرتبة العلمية
١	الأستاذ الدكتور خالد عبد العزيز سليمان الكركي	رئيس الجامعة الأردنية سابقاً ورئيس مجمع اللغة الأردنية حالياً
٢	الأستاذ الدكتور عبد الرحيم أحمد سلامة الحنيطي	رئيس الجامعة الأردنية سابقاً
٣	الأستاذ الدكتور عبد الله محمد فهد الموسى	رئيس الجامعة الأردنية سابقاً
٤	الأستاذ الدكتور سامي محمود حسين	نائب رئيس جامعة فيلادلفيا سابقاً
٥	الأستاذ الدكتور محمود عبد الحليم الخلايلة	نائب رئيس الجامعة الأردنية لشؤون الاستثمار والتطوير
٦	الأستاذ الدكتور أيمن أحمد العمري	عميد كلية العلوم التربوية سابقاً / الجامعة الهاشمية
٧	الأستاذ الدكتور بسام حسن عبد الحي حمو	عميد كلية الملك عبد الله الثاني لتكنولوجيا المعلومات
٨	الأستاذ الدكتور درويش حسن بدران	عميد كلية الطب / الجامعة الهاشمية
٩	الأستاذ الدكتور عبلة محمود علي البصول	عميد كلية الصيدلة / الجامعة الأردنية
١٠	الأستاذ الدكتور محمد أحمد محمد الخطيب	عميد كلية الشريعة / الجامعة الأردنية
١١	الأستاذ الدكتور محمد الصغير	عميد كلية العلوم / الجامعة الهاشمية
١٢	الأستاذ الدكتور محمود فليح علي الشرعة	عميد كلية اللغات الأجنبية / الجامعة الأردنية
١٣	الأستاذ الدكتور مفلح محمد عبيدات	عميد كلية الطب / الجامعة الأردنية
١٤	الأستاذ الدكتور نهاد جبر علي المصري	عميد كلية علوم التأهيل / الجامعة الأردنية
١٥	الدكتور خلود العموش	عميد كلية الآداب / الجامعة الهاشمية
١٦	الدكتور عوني اطرادات	عميد كلية الهندسة / الجامعة الهاشمية

١٧	الدكتور فادي البلعاوي	عميد كلية السياحة والآثار/ الجامعة الهاشمية
١٨	الدكتور منار مظهر شاكر النابلسي	عميد كلية التمريض / الجامعة الأردنية
١٩	الأستاذ الدكتور محمد محمود محمد بني يونس	نائب العميد للدراسات العليا / الجامعة الأردنية
٢٠	الأستاذ الدكتور هاني عبد الرحمن الطويل	كلية التربية / الجامعة الأردنية

ملحق (٧)

بسم الله الرحمن الرحيم

الجامعة الهاشمية
The Hashemite University



كلية العلوم التربوية
Faculty of Educational Sciences

الرقم: ٥٤/ ١٦٠٠٩٠٥ التاريخ: ٢٥/ ٧/ ٢٠١٦ الموافق:

. مكتب العميد

الاستاذ الدكتور مروان عبيدات المحترم
نائب الرئيس لشؤون الكليات الانسانية والشؤون الادارية

تحية طيبة وبعد،،،

أرجو التكرم بالموافقة والإيعاز للمعنيين لديكم لتسهيل مهمة طالبة الماجستير " سمية محمود عبد الفتاح سمارة" تخصص إدارة تربوية /كلية العلوم التربوية/ ، وذلك لتوزيع الاستبانه الخاصة برسالتها الجامعية والموسومة بـ " التوقعات المستقبلية لدور اعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الأردنية الحكومية " ، علماً بأن الفئة المستهدفة للدراسة هي الطلبة في الجامعات الرسمية الاردنية واليرموك ومؤتة، بالاضافة الى طلاب الجامعة الهاشمية .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

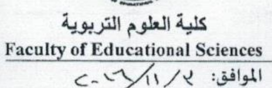
عميد كلية العلوم التربوية

أ.د. ايمن العمري

الزرقاء – هاتف (٣٩٠٣٣٣٣ فرعي ٤٢٤٢) فاكس (٣٨٢٦٦١٣) ص.ب (١٥٠٤٥٩) الرمز البريدي (١٣١١٥) الزرقاء / الأردن

بسم الله الرحمن الرحيم





الجامعة الهاشمية | كلية العلوم التربوية
The Hashemite University | Faculty of Educational Sciences

الرقم: ع ت/ ٥٤/ ١٦٠١٢٤٦ التاريخ: الموافق: ٢/١١/٢٠١٦

مكتب العميد | Dean's Office

عطوفة الاستاذ الدكتور مروان عبيدات المحترم

نائب الرئيس لشؤون الكليات والمراكز الإنسانية

مكتب الرئاسة / الوارد 3- NOV 2016 الرقم: ٤/ ١٩٠٣٣

تحية طيبة، وبعد،

أرجو التكرم بالموافقة والإيعاز للمعنيين لديكم لتسهيل مهمة طالبة الماجستير "سمية محمود عبد الفتاح سمارة "تخصص(ماجستير ادارة تربوية) لتوزيع استبانة الخبراء المتعلقة برسالتها المعنونة بـ"التوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية " ، مع العلم بأن لجنة الخبراء تتمثل من عطوفة رئيس الجامعة ونوابه وعمداء الكليات الاكاديمية والاساتذة من رتبة استاذ دكتور، للتكرم بتوزيعها على عطوفة الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة الهاشمية ونوابه وعمداء الكليات في الجامعة الهاشمية .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

عميدة كلية العلوم التربوية

الأستاذ الدكتورة جهاد علاء الدين

ع/ الأستاذ الرئيس
للتفضل بالاطلاع

الزرقاء - هاتف (٣٩٠٣٣٣٣ فرعي ٤١٩٩) فاكس (٣٨٢٦٦١٣) ص.ب (١٥٠٤٥٩) الرمز البريدي (١٣١١٥) الزرقاء / الأردن
Tel. (+962 3903333 Ex. 4199) FAX (+962 3826613) P.O. Box (150459) Zarqa 13115
e-mail: esf@hu.edu.jo, http://www.hu.edu.jo

THE HASHEMITE UNIVERSITY
The Presidency



الجامعة الهاشمية
رئاسة الجامعة

الرقم/ م/٤٤٠/ ١٦٠٩٨١٢ التاريخ ٣١ /١٠/ ٢٠١٦ الموافق

عطوفة الاستاذ الدكتور رئيس الجامعة الاردنية المحترم

تحية طيبة، وبعد،

أرجو التكرم بالموافقة والإيعاز للمعنيين لديكم لتسهيل مهمة طالبة الماجستير "سمية محمود عبد الفتاح سمارة "تخصص(ماجستير ادارة تربوية) لتوزيع استبانة الخبراء المتعلقة برسالتها المعنونة بـ"التوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية " ، مع العلم بأن لجنة الخبراء تتمثل من عطوفة رئيس الجامعة ونوابه وعمداء الكليات الاكاديمية والاساتذة من رتبة استاذ دكتور.

شاكرين لكم حسن تعاونكم مع الجامعة الهاشمية وطلبتها.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،

/ رئيس الجامعة

الأستاذ الدكتور كمال الدين بني هاني

عميد كلية العلوم التربوية

هاتف: (٣٩٠٣٣٣ ٥ ٩٦٢) - ناسوخ - (٣٨٢٦٦١٣ ٥ ٩٦٢) - ص.ب (٣٣٠١٢٧) - الرمز البريدي (١٣١٣٣) الزرقاء / المملكة الأردنية الهاشمية

THE HASHEMITE UNIVERSITY
The Presidency



الجامعــة الهاشمــيــة
رئاســة الجامعــة

الرقم /٣/ ٤٤٠/ ١٦٠٩٨١١ التاريخ الموافق ٣١/ ١٠/ ٢٠١٦

الجامعة الهاشمية
كلية العلوم التربوية

عطوفة الاستاذ الدكتور رئيس جامعة اليرموك المحترم

تحية طيبة، وبعد،

أرجو التكرم بالموافقة والإيعاز للمعنيين لديكم لتسهيل مهمة طالبة الماجستير " سمية محمود **عبد الفتاح سمارة** "تخصص(ماجستير ادارة تربوية) لتوزيع استبانة الخبراء المتعلقة برسالتها المعنونة بـ"التوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية " ، مع العلم بأن لجنة الخبراء تتمثل من عطوفة رئيس الجامعة ونوابه وعمداء الكليات الاكاديمية والاساتذة من رتبة استاذ دكتور.

شاكرين لكم حسن تعاونكم مع الجامعة الهاشمية وطلبتها.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،

د/ رئيس الجامعة

الأستاذ الدكتور كمال الدين بني هاني

نسخة/عميد كلية العلوم التربوية.

هاتف: (٩٦٢ ٥ ٣٩٠ ٣٣٣٣) - ناسوخ - (٩٦٢ ٥ ٣٨٢ ٦٦١٣) - ص.ب (٣٣٠١٢٧) - الرمز البريدي (١٣١٣٣) الزرقاء / المملكة الأردنية الهاشمية
Phon No. (962 5 390 3333) - Fax (962 5 382 6613) - P.O.Box (330127) Postal Code (13133) Zarqa - The Hashemite Kingdom of Jordan
E-mail: huniv@hu.edu.jo

THE HASHEMITE UNIVERSITY
The Presidency



الجامعـة الهاشمـيـة
رئاسـة الجامعـة

الرقم/ ر/٤٤٠/١٣/١٠٩٨١٦ التاريخ الموافق ٣١/١٠/٢٠١٦

عطوفة الاستاذ الدكتور رئيس جامعة مؤتة المحترم

تحية طيبة، وبعد،

أرجو التكرم بالموافقة والإيعاز للمعنيين لديكم لتسهيل مهمة طالبة الماجستير "سمية محمود عبد الفتاح سمارة "تخصص(ماجستير ادارة تربوية) لتوزيع استبانة الخبراء المتعلقة برسالتها المعنونة بـ"التوقعات المستقبلية لدور أعضاء الهيئة التدريسية في تنمية مخرجات التعليم في الجامعات الحكومية الأردنية " . مع العلم بأن لجنة الخبراء تتمثل من عطوفة رئيس الجامعة ونوابه وعمداء الكليات الاكاديمية والاساتذة من رتبة استاذ دكتور.

شاكرين لكم حسن تعاونكم مع الجامعة الهاشمية وطلبتها.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،

رئيس الجامعة

الأستاذ الدكتور كمال الدين بني هاني

نسخة/عميد كلية العلوم التربوية.

هاتف: (٣٣٣٣ ٣٩٠ ٥ ٩٦٢) - ناسوخ - (٦٦١٣ ٣٨٢ ٥ ٩٦٢) - ص.ب (٣٣٠١٢٧) - الرمز البريدي (١٣١٣٣) الزرقاء / المملكة الأردنية الهاشمية

Abstract

The Future Expectations for the Role of Faculty Members in the Development of Educational Outcomes at the Public Jordanian Universities

By
Somaia Mahmoud Abdel Fattah Samara

Supervision
Dr. Mahmoud Khalid Al-Jaradat
Associate professor

The study aimed to investigate the future expectations of the role of faculty members in developing the educational outcomes of Jordanian public universities, and to determine the differences between students responses about the reality of faculty members' role in developing educational outcomes according to the variable of : Education level, faculty, gender and the university .

The descriptive approach is being used which is based on collecting the data from a stratified random sample of (1729) students with an average of 1% of the total community, forward-looking approach has been adopted to collect the data from a committee of experts, contained of (20) experts, according to Delphi's multi-tours.

The study found the following results : The total degree of the role of faculty members in developing the educational outcomes was middle, and the fields came in on the following order : The field of feelings is the first in a high degree, Skills field is the second with a middle degree, Knowledge field is the third with a middle degree, there are statistically significant differences according to the educational level, for the benefit of humanity college students, no differences according to gender, and the are differences according to the university , for the benefit of differences of Hashmite University.

The study recommended a number of agreed recommendations with 80% from a committee of experts, by making too tours to determine the agreement between the members of the committee : It is important to adopt the creativity culture by faculty members, and the development of intellectual creativity skills of students, to develop their abilities to innovate creative solutions of problems.